

## Unterrichtung durch die Bundesregierung

### Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>Zusammenfassung</b> .....	3
<b>Vorbemerkung</b> .....	3
<b>1 Umsetzung des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter</b> .....	4
1.1 Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung . . . .	4
1.2 Öffentlichkeitskampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ .....	4
1.3 „Aktionsprogramm berufliche Integration Schwerbehinderter“ (ABIS) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) .....	7
1.4 Sonderprogramme der Länder .....	8
1.5 Verbände, Organisationen .....	8
1.6 Beispielhafte Initiativen zur Beschäftigungsförderung .....	16
1.6.1 Unternehmensforum für behinderte und schwerbehinderte Menschen (Kunden und Mitarbeiter) .....	16
1.6.2 Vorbildliches Engagement im Einzelfall .....	16
<b>2 Daten zur Beschäftigungssituation Oktober 1999 bis Oktober 2002</b> . . .	17
2.1 Anteil schwerbehinderter Menschen an der Wohnbevölkerung .....	17
2.2 Ausgangssituation 1999 .....	17
2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen vom Oktober 1999 bis Oktober 2002 .....	17

	Seite
2.4 Altersstruktur der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen .....	19
2.5 Übersicht zu den schwerbehinderten Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) von Oktober 1999 bis Oktober 2002 .....	20
2.6 Abgänge aus/Zugänge in Arbeitslosigkeit .....	21
2.7 Ausbildungsstellensituation im Jahr 2002 .....	21
<b>3 Wirkungen der neuen gesetzlichen Instrumente .....</b>	<b>22</b>
3.1 Neugestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe .....	22
3.1.1 Beschäftigungspflicht .....	22
3.1.2 Ausgleichsabgabe .....	25
3.2 Ausbau der besonderen Verpflichtungen der Arbeitgeber und Stärkung der Rechte schwerbehinderter Menschen .....	26
3.3 Ausbau betrieblicher Prävention .....	26
3.4 Integrationsvereinbarungen .....	27
3.5 Verbesserte Förderleistungen .....	27
3.6 Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz .....	27
3.7 Integrationsfachdienste (IFD) .....	28
3.8 Integrationsprojekte (IP) .....	31
3.9 Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt .....	31
<b>4 Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Bundes .....</b>	<b>33</b>
4.1 Bundesministerien mit nachgeordnetem Bereich und sonstige oberste Bundesbehörden .....	33
4.2 Bundesministerien ohne nachgeordneten Bereich .....	33
4.3 Anteil schwerbehinderter Menschen bei Neueinstellungen .....	33
4.4 Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen bei allen öffentlichen Arbeitgebern .....	33
<b>5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von November 2002 bis April 2003 .....</b>	<b>34</b>
5.1 Entwicklung der allgemeinen Arbeitslosigkeit und der spezifischen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in der Zeit von Oktober 2002 bis April 2003 .....	34

	Seite
5.2 Abgänge aus Arbeitslosigkeit in der Zeit von Oktober 1999 bis April 2003 .....	35
5.3 Gründe dieser Entwicklung .....	35
<b>6 Bewertung der Wirkungen der Instrumente .....</b>	<b>36</b>
6.1 Neugestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe .....	36
6.2 Handlungsfelder und Maßnahmen .....	36
6.2.1 Ausbildungsbereitschaft erhöhen .....	36
6.2.2 Beschäftigungsbereitschaft erhöhen – Beschäftigungshindernisse und Bürokratie abbauen .....	37
6.2.3 Arbeitsvermittlung verbessern – Übergang in Arbeit beschleunigen – Eingliederungsmanagement .....	37
6.2.4 Beschäftigung durchsetzen und sichern, Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen stärken .....	37
6.2.5 Weiterer Ausbau der beschäftigungsfördernden Instrumente .....	38
6.2.6 Wirksamkeit und Zielgenauigkeit des Mitteleinsatzes verbessern .....	38
6.2.7 Übergang aus Werkstätten verstärken .....	38
6.2.8 Erforderliche Neuregelungen gemeinsam umsetzen .....	39
<b>7 Neuverteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern ...</b>	<b>39</b>
<b>8 Anhang .....</b>	<b>40</b>

## Zusammenfassung

Der Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen belegt, dass das in der 14. Legislaturperiode geschaffene gesetzliche Instrumentarium zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen erfolgreich war.

Mit dem „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ vom 29. September 2000 und der von der Bundesregierung initiierten Kampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um rund 24 Prozent abzubauen.

Dieser Erfolg war nur deshalb möglich, weil alle, die für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Verantwortung tragen, das gemeinsam entwickelte Konzept in sozialer Verantwortung umgesetzt haben.

Der Bericht zeigt, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Beschäftigungssituation der auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligten schwerbehinderten Menschen spürbar verbessert werden kann. Wichtig für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in diesem Bereich ist eine engagierte Vermittlungstätigkeit, die auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen und der Arbeitgeber eingeht. Dabei muss eine umfassende Information und Beratung stattfinden. Neben der Bundesanstalt für Arbeit haben hier die Integrationsfachdienste wertvolle Arbeit geleistet. Ebenso haben die Länder, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sowie Verbände behinderter Menschen und Rehabilitationsträger unter anderem durch Informations- und Schulungsveranstaltungen maßgeblich zum Erfolg des Konzepts beigetragen. Positiv auf die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen haben sich auch die verbesserten Förderleistungen der Arbeitgeber und die Vereinfachung des Förderrechts ausgewirkt.

Der Koalitionsvertrag vom 16. Oktober 2002 sieht vor, die erfolgreiche Strategie der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen mit weiterentwickelten Zielvorgaben fortzusetzen.

Der Bericht benennt die Bereiche, in denen die Bundesregierung Handlungsbedarf sieht, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch weiterhin zu erhöhen und dauerhaft zu sichern. Die wichtigsten Handlungsfelder sind:

- **Ausbildungsbereitschaft erhöhen**  
Die Ausbildungsbereitschaft insbesondere kleiner Betriebe soll gestärkt werden, um damit die Chancen behinderter und schwerbehinderter junger Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern.
- **Arbeitsvermittlung verbessern**  
Die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte weiter verbessert werden. Das kann durch eine noch engere Zusammenarbeit aller Arbeitsmarkt-Akteure geschehen.
- **Beschäftigung sichern**  
Es wird weiter geprüft, ob die Beschäftigung durch Ausbau der Prävention und der Rechte der Schwerbehindertenvertretung gesichert werden kann. Auch könnten die

Anreize zum Abschluss betrieblicher Integrationsvereinbarungen verstärkt werden.

- **Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen stärken**  
Die Bemühungen zur Förderung des Übergangs behinderter Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt müssen weiter verstärkt werden.

Die erforderlichen Maßnahmen sollen noch in diesem Jahr gesetzlich und verordnungsrechtlich umgesetzt werden.

Außerdem spricht der Bericht eine Neuverteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern an. Die Länder sollten einen höheren Anteil am Aufkommen aus der Ausgleichsabgabe erhalten. Die Umsetzung sollte in einer Rechtsverordnung erfolgen.

Gespräche zur Umsetzung des weiterentwickelten Konzepts, an denen u. a. die Länder, die Sozialpartner, die Organisationen behinderter Menschen, die Bundesanstalt für Arbeit, die Integrationsämter, die Rehabilitationsträger und verschiedene Unternehmen teilgenommen haben, sind auf gutem Wege.

## Vorbemerkung

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Bundesregierung hat sich entsprechend der Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 ihrer Verantwortung gestellt und mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29. September 2000 dem Benachteiligungsverbot des Artikels 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes für behinderte Menschen Geltung verschafft. Die Regelungen dieses Gesetzes waren mit allen Beteiligten, die für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Verantwortung oder Mitverantwortung tragen, gemeinsam erarbeitet worden; insbesondere mit den Ländern, den Gewerkschaften, den Arbeitgeberorganisationen einschließlich denen des Handwerks, den Verbänden und Organisationen behinderter Menschen, der Bundesanstalt für Arbeit und den Hauptfürsorgestellen (heute Integrationsämter), den Rehabilitationsträgern und den Arbeitsgemeinschaften von Rehabilitationseinrichtungen. Ziel war es, durch Verbesserung und Weiterentwicklung der spezifischen Instrumente zur Eingliederung behinderter Menschen die Chancen schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und dadurch die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe möglichst schnell und nachhaltig abzubauen.

Gemäß § 73 des Schwerbehindertengesetzes, der mit dem Inkrafttreten des SGB IX am 1. Juli 2001 in dessen § 160 SGB IX unverändert übernommen wurde, hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2003 über die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter zu berichten und Vorschläge für die danach zu treffenden Maßnahmen vorzulegen. Durch diese Vorschrift wird die Bundesregierung verpflichtet, dem Deutschen Bundestag über die Auswirkungen der Gesetzesinitiative auf die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter zu berichten; dazu gehören auch Aussagen zu der Son-

derregelung des § 72 Abs. 1 des Schwerbehindertengesetzes (jetzt: § 159 SGB IX), der die Übergangsregelung der Beibehaltung der Pflichtquote von 6 Prozent für öffentliche Arbeitgeber des Bundes regelt.

## 1 Umsetzung des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter

Ziel des Gesetzes war es, die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um mindestens 25 Prozent zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, vereinbarten die an der Vorbereitung des Gesetzes Beteiligten am 4. Mai 2000, dass die Gesetzesinitiative wichtiger Bestandteil einer gemeinsamen Kampagne sein sollte.

### 1.1 Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Um eine Übersicht über entsprechende Aktivitäten zu gewinnen und sie gegebenenfalls zeitlich und inhaltlich aufeinander abzustimmen, richtete das bis zum Organisationserlass des Bundeskanzlers vom 22. Oktober 2002 zuständige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine „Clearingstelle für besondere Aktivitäten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen“ ein. Die Clearingstelle sammelte Informationen über Veranstaltungen, Aktionstage, Qualifizierungsmaßnahmen und sonstige Aktivitäten, mit denen über die Möglichkeiten schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben informiert wurde. Sie erfasste dazu freiwillige Mitteilungen, die ihr beispielsweise von Veranstaltern zukamen, mithilfe eines einheitlichen Formblatts.

Auf diese Weise wurde ein breites und flächendeckendes Spektrum an den verschiedensten Informationen zusammengestellt. Interessierte konnten Kontakt mit zuständigen Stellen aufnehmen und sich gezielt über die Möglichkeiten zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beraten lassen. Darüber hinaus wurde ein Informations- und Erfahrungsaustausch zur gezielten Platzierung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt ermöglicht. Eine Übersicht über die von der Clearingstelle erfassten besonderen Aktivitäten ist der Anlage zu entnehmen.

Einzelheiten zu den verschiedenen Aktivitäten enthält die Sammlung unter [www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de) (Themen-Schwerpunkte) Soziale Sicherung/Teilhabe behinderter Menschen.

### 1.2 Öffentlichkeitskampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“

Das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter wurde unter dem Motto „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ von einer breiten Öffentlichkeitskampagne begleitet, die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung initiiert und koordiniert wurde. Sie verfolgte drei Ziele. Sie sollte

1. auf das Thema „Berufswelt und Behinderung“ aufmerksam machen,
2. über die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten informieren,

3. Vorurteile abbauen sowie das Einstellungsverhalten der Unternehmer und Personalverantwortlichen gegenüber schwerbehinderten Menschen messbar verändern.

Die Kampagne sollte erreichen, dass Arbeitgeber bei der Suche nach neuen Mitarbeitern nicht länger die Frage „behindert oder nicht behindert“ stellen, sondern die Frage „geeignet oder nicht geeignet“.

An dieser gemeinsamen Kampagne waren neben dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen beteiligt:

- Organisationen der Sozialpartner, insbesondere die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund,
- Organisationen behinderter Menschen,
- die Bundesanstalt für Arbeit,
- die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sowie Integrationsämter,
- die Länder sowie Ämter von Stadt- oder Gemeindeverwaltungen,
- Verbände von Sozialversicherungsträgern,
- die jeweiligen Bundesarbeitsgemeinschaften der Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke,
- private Initiativen,
- Arbeitsgemeinschaften von Schwerbehindertenvertretungen.

Bundesweite Veranstaltungen wurden zum großen Teil vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung organisiert. Die Öffentlichkeitskampagne wurde mit Mitteln aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, aus dem Ausgleichsfonds, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie aus dem Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Sie umfasste insbesondere die folgenden Bausteine:

#### Anzeigenkampagne

Für die sechs Motive der Anzeigenkampagne, dargestellt durch unterschiedliche Kampagnenmodelle, wurde ein völlig neuer Kommunikationsansatz gewählt. Dieser unterschied sich deutlich von der bisherigen Art, sich dem Thema zu nähern. Nicht Mitleid und gesellschaftliche Solidarität mit behinderten Menschen wurde in den Vordergrund gestellt, sondern die Stärke, die ein Mensch trotz oder gerade wegen einer Behinderung haben kann. Dementsprechend wurde die Behinderung nicht versteckt, sondern ganz bewusst betont und sichtbar gemacht. Die persönliche Stärke des jeweiligen Kampagnenmodells wurde durch eine gezeichnete Figur im Hintergrund verbildlicht, die symbolisch die scheinbare Schwäche der Person kompensiert. Es wurden Anzeigen in überregionalen Tageszeitungen, in Publikumszeitschriften sowie in Fachpublikationen für den Mittelstand geschaltet. Begleitet wurde die Anzeigenkampagne von integrierten Werbemaßnahmen auf allen Ebenen.

#### Broschüren

Es wurde eine Kampagnenbroschüre gegen Vorurteile erstellt, die die wesentlichen Gesetzesänderungen und deren

Konsequenzen für schwerbehinderte Menschen und für Unternehmen aufführt. Eine weitere Broschüre für Geschäftsführer und Personalverantwortliche informiert konkret über die Vorteile, die Unternehmen durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewinnen können. In einer Referenzbroschüre werden anhand von fünf Beispielen erfolgreiche Prozesse der Integration schwerbehinderter Menschen in das Erwerbsleben dargestellt. Eine Power-Point-Präsentation zu den gesetzlichen Regelungen und ihrer konkreten Umsetzung im Alltag wurde in Betrieben an Personalverantwortliche und Mitglieder der Vertretungen der Beschäftigten verteilt. Auf dem PC, als Dia, Overheadfolie oder ausgedruckt als Handout kam sie rund 3 000 Mal zum Einsatz.

### Messen

Die Informationen wurden auch auf Messen wie z. B. der REHACare in Düsseldorf und der Rehavision in Leipzig präsentiert.

### Veranstaltungen

Unter dem Motto „Neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ wurden Unternehmer und Personalverantwortliche im Jahr 2002 zu praxisnahen Informationsveranstaltungen mit intensivem Erfahrungs- und Informationsaustausch geladen. Dort konnten u. a. die Arbeits- und Integrationsämter sowie die Integrationsfachdienste ihre Dienstleistungen zur Beratung und Unterstützung insbesondere der Arbeitgeber vorstellen. Daneben leisteten prominente Persönlichkeiten wertvolle Überzeugungsarbeit. Immer dabei: ein Arbeitgeber in Begleitung eines behinderten Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin. Hier konnten Unternehmer, sonstige an betrieblichen Entscheidungsprozessen beteiligte Personen und Interessierte aus erster Hand erfahren, wie sich die Einstellung von engagierten Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Praxis gestaltet. Veranstaltungsorte waren die Deutsche Arbeitsschutzausstellung in Dortmund, das Hauptstadtstudio des Zweiten Deutschen Fernsehens in Berlin, die Schokoladenfabrik Halloren in Halle sowie der Finanzdienstleister MLP in Wiesloch.

### Internet

Auf der offiziellen Website ([www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de](http://www.jobs-fuer-schwerbehinderte.de)) wurden Informationen u. a. mit Hinweisen auf wichtige Veranstaltungen zum Thema, relevanten Links und einem Online-Shop für Broschüren zur Verfügung gestellt. Außerdem wurden in einem Diskussionsforum Anregungen, Tipps, aber auch Kritik aufgrund bisheriger Erfahrungen Betroffener ausgetauscht. Ein umfangreiches Service-Angebot für Journalistinnen und Journalisten sorgte dafür, dass die Informationen auch der Presse zur Verfügung standen.

### Einbeziehung aller Medien

Die Öffentlichkeitskampagne arbeitete auf mehreren Ebenen: Die massenmedialen Angebote mit Anzeigen, Plakaten, Broschüren, Internet, Öffentlichkeitsarbeit in Fernsehen, Hörfunk und Printmedien erfüllten in erster Linie Informationszwecke und machten auf das Thema aufmerksam. Mehrere Fernsehsender, darunter Redaktionen wie das ZDF-Morgenmagazin, ZDF-Reporter, die Johannes B. Kerner-Show,

Boulevard Bio, ARD-Morgenmagazin oder der WDR berichteten über die behinderten Kampagnenbotschafter und ihre Erfolge im Berufsleben. Allein durch das Fernsehen wurden rund 27 Millionen Menschen erreicht. Knapp 29 Millionen Menschen wurden über die Printmedien angesprochen. Dazu gehörten überregionale Zeitungen wie Die Zeit, Frankfurter Allgemeine, Süddeutsche Zeitung oder das Handelsblatt genauso wie zahlreiche Lokal- und Regionalredaktionen. Auch Frauen- und Lifestylemagazine wie etwa Glamour oder Journal für die Frau nahmen die Darstellung der Kampagnenmodelle zum Anlass, über die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen zu berichten.

### Telemarketing/Infohotline

Parallel dazu wurden im Kampagnenverlauf immer mehr Unternehmen und Personalverantwortliche direkt angesprochen. In Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wurden in einer ersten Staffel im Herbst 2000 und in zwei weiteren Staffeln im Frühjahr 2001 etwa 120 000 Arbeitgeber gezielt auf die neuen gesetzlichen Regelungen hingewiesen und in einem anschließenden Telefonmarketing konkret der Kontakt zum Arbeitsamt oder Integrationsfachdienst hergestellt, um gemeinsam die Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu prüfen. Auf diese Weise sind insgesamt 6 700 freie Stellen und 2 341 freie Ausbildungsplätze gemeldet worden.

### Erfolgskontrolle

Im Sommer 2002 wurde untersucht, ob die Kampagne die Arbeitgeber angesprochen und erreicht hat. 256 Personalverantwortliche, die nach dem Zufallsprinzip ausgesucht wurden, sowie 49 Personen, die an der Telemarketing-Aktion des Bundesarbeitsministeriums teilgenommen hatten, wurden in persönlichen Interviews mit folgendem Ergebnis befragt:

- 85 Prozent der Befragten gefiel die Anzeigenkampagne spontan gut. Über ein Drittel (36 Prozent) gab an, durch die Anzeigen motiviert worden zu sein, die Einstellung von schwerbehinderten Menschen zu prüfen. Fast jeder Vierte (23 Prozent) möchte sogar die Einstellung im Unternehmen aktiv vorantreiben, von den Personen, die an der Telemarketing-Aktion teilgenommen haben, sogar 35 Prozent.
- 15 Prozent der Unternehmen haben seit dem Kampagnenstart mehr oder deutlich mehr schwerbehinderte Menschen eingestellt. Allerdings hatte sich ein Drittel der Personalverantwortlichen noch nicht mit der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auseinander gesetzt. Hier zeigt sich, dass in der Zielgruppe ein verhältnismäßig großes Potenzial zur weiteren Ansprache vorhanden ist. Denn wiederum 22 Prozent aller Befragten haben zwar noch nie schwerbehinderte Menschen beschäftigt, sehen aber auch keine Bedenken dagegen. Dies bleibt ein Ansatzpunkt für künftige Aktivitäten. Festzuhalten ist, dass in der Zielgruppe der Personalverantwortlichen die Kampagne bei drei Viertel aller Befragten gut bekannt ist.

Neben der Öffentlichkeitskampagne unterstützten das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und anschließend das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Si-

cherung, auf das die Aufgaben übergegangen waren, intensiv die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Beide Ministerien waren durch ständigen Kontakt mit der Praxis bemüht, so viele Arbeitgeber und auch Arbeitsuchende wie möglich über das neue Recht und das gesetzliche Ziel zu informieren. Das geschah u. a. durch gezielte Anschreiben, persönliche Auftritte und Fachpublikationen.

### 1.3 „Aktionsprogramm berufliche Integration Schwerbehinderter“ (ABIS) der Bundesanstalt für Arbeit (BA)

Bereits im Herbst des Jahres 1999 startete die Bundesanstalt für Arbeit auf Initiative und in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Rahmen der gemeinsamen Kampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ das „Aktionsprogramm berufliche Integration Schwerbehinderter“ (ABIS). Zu dessen Durchführung wurden die Arbeitsämter im April des Jahres 2000 verpflichtet. Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter wurden gebeten, das Aktionsprogramm zu erörtern und dafür zu werben, dass es von allen Seiten tatkräftig unterstützt wird.

Der Bundesanstalt für Arbeit kam in der Öffentlichkeitskampagne eine doppelte Aufgabe zu. Sie hatte erstens die monatliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu registrieren. Sie war zweitens gefordert, gemeinsam mit den anderen Beteiligten aktiv dazu beizutragen, dass das Kampagnenziel erreicht wurde.

#### ABIS als „geschäftspolitisches Ziel“ der Bundesanstalt für Arbeit

Der Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit erklärte die Reduzierung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter mit dem „Aktionsprogramm berufliche Integration Schwerbehinderter“ zum geschäftspolitischen Ziel für die nächsten Jahre. Die Bundesanstalt für Arbeit betonte, dass sie die fachliche Herausforderung zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen um mindestens 25 Prozent annehme und den gesetzlichen Auftrag engagiert umsetzen wolle. Mithilfe des „Aktionsprogramms“ sollten dafür alle rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Das Programm sollte helfen, die Solidarität der Öffentlichkeit für behinderte Menschen zu stärken, deren Leistungsfähigkeit hervorzuheben, Vorbehalte und Vorurteile ihnen gegenüber abzubauen und Arbeitgebern, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bereitstellen, technische und finanzielle Unterstützung anzubieten.

#### Beschäftigungsbereitschaft der Arbeitgeber fördern

Mit dem Aktionsprogramm wandte sich die Bundesanstalt für Arbeit an alle, die das gemeinsame Anliegen in der Öffentlichkeit unterstützen konnten. Insgesamt sollten die Bemühungen der Arbeitgeber zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit allen Möglichkeiten unterstützt werden. Dazu gehörte auch die Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Jugendlichen.

§ 81 Abs. 1 Satz 3 SGB IX verpflichtet die Arbeitsämter oder von ihnen beauftragte Integrationsfachdienste, den Arbeitgebern für die Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Ar-

beitsamt arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, geeignete schwerbehinderte Bewerber vorzuschlagen.

#### Qualifizierungsmaßnahmen (Förderung der beruflichen Weiterbildung – FbW)

Zur Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben haben die Arbeitsämter die berufliche Qualifizierung dieser Personengruppe deutlich verstärkt.

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung konnte von 5 461 (Gesamtteilnehmer 350 525) im Oktober 1999 auf 12 631 (Gesamtteilnehmer 342 132) im Oktober 2002 erhöht werden. Der Frauenanteil blieb im Vergleich zwischen Oktober 1999 und Oktober 2002 mit ca. 43 bzw. 42 Prozent an der Gesamtzahl in etwa konstant. Mit dem im Oktober 2002 erreichten Anteilswert von 3,7 Prozent konnten schwerbehinderte Menschen erstmals entsprechend ihrem Anteil an allen Arbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

#### Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM); Strukturpassungsmaßnahmen (SAM)

Die Regelung in § 71 Abs. 2 Satz 2 SGB IX stellte sicher, dass die Zahl schwerbehinderter Menschen in ABM und SAM bei der Feststellung, ob die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Oktober 2002 um mindestens 25 Prozent niedriger ist als im Oktober 1999, nicht einbezogen werden. Dadurch sollte eine mögliche Beeinflussung des Ergebnisses verhindert werden. Unabhängig davon hat sich die Bundesanstalt für Arbeit mit großem Erfolg bemüht, im Vergleich mehr schwerbehinderte als nicht behinderte Menschen in ABM und SAM zu beschäftigen. Das machen die nachfolgenden Zahlen deutlich:

Die Zahl der nicht behinderten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen betrug im Oktober 1999 203 950 und ging bis Oktober 2002 auf 134 452 zurück. Das entspricht einem Rückgang von rund 34 Prozent. Dagegen ist die Zahl der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen von 9 810 im Oktober 1999 auf 10 288 im Oktober 2002 gestiegen. Das entspricht einer Steigerung des Anteils schwerbehinderter Menschen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von rund 5 Prozent.

Der Anteil von Teilnehmerinnen insgesamt an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen betrug im Oktober 1999 rund 51 Prozent. Er ging zurück auf rund 45 Prozent im Oktober 2002. Der Anteil der teilnehmenden schwerbehinderten Frauen blieb von Oktober 1999 bis Oktober 2002 mit ca. 40 Prozent konstant.

Die Zahl der nicht behinderten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Strukturpassungsmaßnahmen betrug im Oktober 1999 175 751 und ging bis Oktober 2002 auf 67 281 zurück. Das entspricht einem Rückgang von rund 62 Prozent. Dagegen ist die Zahl der in Strukturpassungsmaßnahmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen von 1 866 im Oktober 1999 auf 1 557 im Oktober 2002 zurückgegangen. Das entspricht einem Rückgang von rund 17 Prozent. Der Anteil von Teilnehmerinnen insgesamt in Strukturpassungsmaßnahmen betrug im Oktober 1999 rund 47 Prozent.

Er ging zurück auf rund 44 Prozent im Oktober 2002. Der Anteil der teilnehmenden schwerbehinderten Frauen blieb dagegen von Oktober 1999 mit rund 37 Prozent bis Oktober 2002 mit rund 36 Prozent nahezu konstant.

### Beteiligung Dritter bei der Arbeitsvermittlung

Ein wesentlicher Schwerpunkt von ABIS war die Beteiligung Dritter (Integrationsfachdienste, Bildungsträger, private Arbeitsvermittler) bei der Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen und bei der Beratung für Arbeitgeber.

Auch die Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Integrationsämtern wurde intensiviert. Die Bundesanstalt für Arbeit setzte sich als Ziel, dabei zu helfen, dass Integrationsprojekte schwerbehinderte Menschen beschäftigen und qualifizieren, um sie beruflich wieder einzugliedern. Das sollte durch Beratung und Zahlung von Lohnkostenzuschüssen (Eingliederungszuschüsse) in diesen Unternehmen geschehen.

### Integrationsfachdienste

Eine wichtige Rolle bei den Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit zur beruflichen Integration arbeitsloser schwerbehinderter Menschen haben die gesetzlich eingeführten Integrationsfachdienste gespielt. Entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung nach § 111 Abs. 5 SGB IX hat die Bundesanstalt für Arbeit in Abstimmung mit den Integrationsämtern den Aufbau eines flächendeckenden Netzes von Integrationsfachdiensten realisiert.

### Personalverstärkung

Zur Durchführung des Aktionsprogramms traf die Bundesanstalt für Arbeit personelle und organisatorische Maßnahmen. Durch interne Umschichtungen wurde das Personal in den hierfür zuständigen Organisationseinheiten (zunächst vorübergehend) um insgesamt 270 Kräfte verstärkt. Mit 90 dieser Kräfte sollte der Aufbau der Integrationsfachdienste unterstützt werden. In allen Dienststellen – den Hauptämtern und den größeren Geschäftsstellen – wurde die Vermittlung behinderter und schwerbehinderter Menschen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in die Hände speziell ausgebildeter Vermittlerinnen und Vermittler gelegt. Auch in den kleinen Geschäftsstellen wurde sichergestellt, dass zumindest ein Vermittler oder eine Vermittlerin sich schwerpunktmäßig um die Vermittlung schwerbehinderter Menschen kümmert.

Als Ergebnis dieser besonderen Anstrengungen konnten die Vermittlungszahlen von 1999 bis zum Oktober 2002 erheblich gesteigert werden. Die Personalverstärkung war eine wesentliche Voraussetzung für den im Rahmen der Kampagne erzielten Erfolg. So konnten folgende die durchschnittliche monatliche Vermittlungszahlen erreicht werden:

1999	3 476,
2000	4 301,
2001	4 400,
2002 (bis Okt.)	3 590.

## 1.4 Sonderprogramme der Länder

Eine weitere Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit ist die Durchführung befristeter, überregionaler und regionaler Arbeitsmarktprogramme zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, sowie zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes für schwerbehinderte Menschen (§ 104 Abs. 3 SGB IX). Dazu hat sie mit den Ländern unter Zuweisung der entsprechenden Mittel Verwaltungsvereinbarungen gemäß § 370 Abs. 3 Satz 1 SGB III geschlossen. Die Sonderprogramme der Länder sind in der nachfolgenden Tabelle (Seiten 9 bis 14) aufgeführt.

Daneben gibt es in den Ländern auch andere Schwerpunkte in der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, z. B. zur Förderung von Integrationsprojekten.

## 1.5 Verbände/Organisationen

Um das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in gemeinsamer sozialer Verantwortung umzusetzen, wurden von allen Beteiligten Materialien in Form von Broschüren, Schulungsmodulen etc. zur Verfügung gestellt. Die einheitliche Verwendung von Slogan und Werbematerialien sollte die Aktivitäten der Beteiligten auch optisch in die einheitliche Öffentlichkeitsarbeit einbinden und die Informationsvermittlung intensivieren. Es erschienen Auftaktanzeigen in Publikumszeitschriften, der überregionalen Tagespresse, der Wirtschaftspresse und in den Publikationen der Organisationen der behinderten Menschen, in denen auf die gesetzlichen Neuerungen und Verbesserungen aufmerksam gemacht wurde.

Stellvertretend für viele Aktivitäten verschiedenster Verbände und Organisationen, die in ihrer Gesamtheit erheblich zum Erfolg der Kampagne beigetragen haben, wird nur beispielhaft auf einige Aktivitäten hingewiesen (s. auch Aufschluss im Anhang):

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA):

- Information der Mitglieder in internen Publikationen sowie über Fachtagungen und Seminare
- Presseartikel und redaktionelle Beiträge in verschiedenen Publikationen
- Anzeigen in den Publikationen
- Gemeinsame Erklärung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Verstärktes Marketing für Qualifizierungsangebote der Bildungswerke
- Zielgruppenorientierte Schulungen, Unterstützung regionaler Aktionen

Zentralverband des deutschen Handwerks (ZdH):

- Information der Mitglieder in den eigenen Publikationen
- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien

**Sonderprogramme der Länder**

<b>Land</b>	<b>Laufzeit</b>	<b>Volumen/ Förderungs- umfang</b>	<b>förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)</b>	<b>Förderungs- Arbeitgeber</b>	<b>Höhe der Leistungen</b>	<b>Dauer der Leistung</b>	<b>zuständige Stelle</b>
Baden- Württemberg	01.01.1992– 31.12.2003	59,8 Mio. €	Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz in Baden-Württemberg, die <ul style="list-style-type: none"> <li>– wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind</li> <li>– das 50. Lebensjahr vollendet haben</li> <li>– vor Einstellung länger als 12 Monate arbeitslos waren</li> <li>– teilzeitbeschäftigt sind</li> </ul>	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienststelle im Land Baden-Württemberg liegt	Aufstockung des Förderhöchstbetrages der Leistungen der BA nach dem SGB III oder anderer Leistungsträger um 10, in Ausnahmefällen um 20 Prozentpunkte. Eine Förderung der BA, die nicht den Förderhöchstsatz, aber mindestens 50 Prozent erreicht, kann um 10 Prozent aufgestockt werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen können für Beschäftigungszeiten, die nach den Durchführungsanweisungen der BA nicht gefördert werden können, sich jedoch unmittelbar an geförderte Zeiträume anschließen, Zuschüsse gewährt werden; die Höhe der Förderung muss mindestens 10 Prozentpunkte unter der jeweiligen Förderung des Arbeitsamtes nach dem SGB III liegen; dabei darf die Förderdauer nach diesem Programm die der Arbeitsverwaltung nicht übersteigen. Probearbeitsverhältnisse im Anschluss an eine mindestens 2 Monate dauernde Probebeschäftigung (§ 238 SGB III) können in Höhe von bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgeltes für die Dauer von längstens vier Monaten gefördert werden.	Bis zu zwei Jahre	Sozialministerium Baden-Württemberg
Bayern	1995–1997 (Bindungen bis 1999); keine Fortführung des Programms wegen Änderung (SGB III z. 01.01.1998; 100 Prozent Fördermöglichkeit durch Arbeitsverwaltung)	Insgesamt 12 Mio. DM	Bei einem bayerischen Arbeitsamt arbeitslos gemeldete Schwerbehinderte, die Voraussetzungen für ABM-Förderung erfüllen	Bayerische ABM-Maßnahmeträger	Anteilige Aufstockung der ABM-Grundförderung von 75 Prozent bis zu 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts	1–2 Jahre	Sozialministerium Bayern
Berlin	kein Programm						

noch Sonderprogramme der Länder

Land	Laufzeit	Volumen/ Förderungs- umfang	förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)	Förderungs- Arbeitgeber	Höhe der Leistungen	Dauer der Leistung	zuständige Stelle
Brandenburg	01.07.2003– 31.12.2003 in konkreter Vorbereitung	2,5 Mio. €	Förderungsbedürftige ältere schwerbehinderte Menschen mit Wohnsitz im Land Brandenburg	Klein- und Mittel- betriebe mit Be- triebssitz im Land Brandenburg	Ergänzung der Grundleistung um 30 Prozent, Einmalzahlung bei Übernahme in Dauerarbeits- verhältnis in Höhe von 3 500 €	8–12 Monate	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen Branden- burg
Bremen	01.01.2001– 31.12.2002  01.01.2003– 31.12.2003	1,278 Mio. €  1,2 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Men- schen mit Hauptwohnsitz im Land Bremen, die ohne diese Leistung voraussichtlich nicht in den Ar- beitsmarkt zu integrieren sind (§ 104 (3) SGB IX i. V. m. § 16 SchwbAV)	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienst- stelle im Land Bre- men oder Nieder- sachsen liegt	Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent + ei- ner Pauschale von 20 Prozent für die AG-An- teile zur Sozialversicherung, längstens für die Dauer von 6 Monaten	Befristete Beschäf- tigungsverhältnisse bis zur Dauer von 6 Monaten	Freie Hansestadt Bremen Senator für Arbeit, Frauen, Gesund- heit, Jugend und Soziales
Hamburg	kein Programm						
Hessen	01.01.2002– 31.12.2004	16,5 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen mit Hauptwohnsitz in Hessen, die – wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben be- sonders betroffen sind (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) oder – im Anschluss an eine Beschäf- tigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Men- schen (Kapitel 12 SGB IX) oder einem Integrationsprojekt (Kapitel 11 SGB IX) eingestellt werden.	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienst- stelle im Land Hes- sen liegt	Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts	Bis zu 36 Monate, nach Vollendung des 50. Lebens- jahres bis zu 60 Monate, nach Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 96 Monate	Hessisches Sozial- ministerium
Mecklen- burg-Vor- pommern	kein Programm						

noch Sonderprogramme der Länder

Land	Laufzeit	Volumen/ Förderungsumfang	förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)	Förderungsf. Arbeitgeber	Höhe der Leistungen	Dauer der Leistung	zuständige Stelle
Niedersachsen	01.01.2001– 31.12.2002  01.01.2003– 31.12.2004	7,7 Mio. €  8 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Land Niedersachsen, die ohne diese Leistung voraussichtlich nicht in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind (§ 104 (3) SGB IX i. V. m. § 16 SchwbAV) Schwerbehinderte Menschen § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstaben a) bis d) SGB IX i. V. m. § 109 Abs. 2 u. 3 SGB IX – schwerbehinderte Jugendliche unter 25 Jahren – schwerbehinderte Frauen – schwerbehinderte Berufsrückkehrer/innen	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienststelle im Land Niedersachsen oder Bremen liegt  Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienststelle in Niedersachsen oder im Land Bremen liegt	Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent + einer Pauschale von 20 Prozent für die AG-Anteile zur Sozialversicherung, längstens für die Dauer von 6 Monaten	Befristetes Beschäftigungsverhältnis bis zur Dauer von 6 Monaten	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
Nordrhein-Westfalen	01.01.2000– 30.06.2003 Möglichkeit der Verlängerung bis 30.06.2004 wird zz. geprüft	ca. 45 Mio. €		Arbeitgeber, die beruflich besonders betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen auf einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz einstellen und mindestens 6 Monate beschäftigen; Träger von ABM-Maßnahmen/ Projekte der freien Förderung; Verlängerung der Probebeschäftigung nach § 238 SGB III um bis zu 2 Monate.	Grundförderung pro eingestelltem und beschäftigtem schwerbehinderten Menschen/gleichgestellten Menschen 6 140 €; unter bestimmten Voraussetzungen Aufstockungsbeträge von jeweils 2 050 € möglich	max. 3 Jahre	Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe; Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW

noch Sonderprogramme der Länder

Land	Laufzeit	Volumen/ Förderungs- umfang	förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)	Förderungs- Arbeitgeber	Höhe der Leistungen	Dauer der Leistung	zuständige Stelle
Rhein- land-Pfalz	ab 01.01.2002 unbefristet	nach Bedarf, Bewilligungs- rahmen ab 2002 ca. 3 Mio. €	Besonders betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 104 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz	Arbeitgeber mit Betriebsitz/Dienststelle in Rheinland-Pfalz, unabhängig von der Erfüllung der Beschäftigungspflicht, für eine unbefristete oder befristete Voll- oder Teilzeitbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz i. S. § 73 Abs. 1 oder § 75 Abs. 2 S. 2 SGB IX	Aufstockung des AZ-/EGZ-SB um bis zu 30 Prozent bei Truppenabbau um 20 Prozent; bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen Weitergewährung für die Nachbeschäftigungszeit; einmalige Integrationsprämie bei Einstellung älterer schwerbehinderter Menschen (ab 55 Lj.) und bei Übernahme aus einem befristeten Arbeitsverhältnis	Max. 36 Monate; 6 Mon. bei befristetem Beschäftigungsverhältnis (ggf. Anrechnung); Nachbeschäftigungspflicht von 1 Jahr	Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit
Saarland	01.08.1994– 31.12.2003	7,2 Mio. €	Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Saarland, – die zuvor in einer WfbM beschäftigt waren – die als Teilzeitbeschäftigte behinderungsbedingt kürzer als betriebsüblich, insbesondere weniger als 15 Std. wöchentlich beschäftigt werden können; – schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von wenigstens 50 allein infolge einer seelischen Behinderung; – psychisch behinderte Menschen auch ohne amtl. Anerkennung bei Vorliegen von Ersatznachweisen	Arbeitgeber mit Betriebsitz/Dienststelle im Saarland	Bis zu 100 Prozent bei Übernahme eines schwerbehinderten Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen und bei Ausbildungsverhältnissen; monatliche Pauschale 1 040/780 € je nach Erfüllung der Beschäftigungspflicht, max. 100 Prozent der Bruttovergütung; Nachrangigkeit gegenüber § 222a und § 235a SGB III; – für Arbeitstrainingsmaßnahmen psychisch behinderter Menschen 100 Prozent des vereinbarten Entgelts, bei bis zu 30 Wochenstunden beschäftigten Teilnehmern max. 52 € pro Stunde, bei mehr als 30 Wochenstunden beschäftigten Teilnehmern max. 65 €	Unbefristete Arbeitsverhältnisse bis zu 36 Monate, befristete Arbeitsverhältnisse für die Dauer der Befristung, Ausbildung für die Dauer der Ausbildung, Arbeitstrainingsmaßnahmen max. 2 Jahre	Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales

noch Sonderprogramme der Länder

Land	Laufzeit	Volumen/ Förderungs- umfang	förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)	Förderungs- Arbeitgeber	Höhe der Leistungen	Dauer der Leistung	zuständige Stelle
Sachsen	01.01.2001– 31.12.2004	10 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und bei einem Arbeitsamt in Sachsen arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet sind	Arbeitgeber mit Betriebsitz, Niederlassung oder Dienststelle in Sachsen, die einen Arbeitnehmer des förderungsfähigen Personenkreises auf einem Arbeitsplatz i. S. der §§ 73 Abs. 1 und 102 Abs. 2 SGB IX unbefristet einstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– einmalige Pauschale i. H. v. 1 500 €, ergänzende Pauschale i. H. v. 1 000 € Zuschüsse zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt – maximal 50 Prozent im Fall des § 223 Abs. 1 Nr. 2 SGB III</li> <li>– maximal 20 Prozent wenn Einstellung verbindlich zugesagt ist, diese aber wegen vorgeschalteter Bildungsmaßnahme erst später erfolgt</li> <li>– in begrenztem Umfang Förderung berufsbegleitender Weiterbildung</li> </ul>	max. 1 Jahr	Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Antragsbearbeitung und Auszahlung durch die Arbeitsämter)
Sachsen-Anhalt	01.04.1999– 31.03.2006	11,135 Mio. €	Schwerbehinderte Menschen (ihnen gleichgestellte behinderte Menschen in Ausnahmefällen) ab dem 50. Lebensjahr und alleinerziehende Frauen und Männer, die zum Personenkreis des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a–d SGB IX gehören	Arbeitgeber, deren Betriebsitz/Dienststelle im Land Sachsen-Anhalt liegt, für die unbefristete Einstellung	Arbeitgeber ohne bzw. mit erfüllter Beschäftigungspflicht Aufstockung auf bis zu 100 Prozent, Arbeitgeber im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht bis zu 90 Prozent im 1. Förderjahr, Degression pro Jahr 10 Prozent	max. 3 Jahre, für schwerbehinderte Menschen > 55. Lebensjahr max. 5 Jahre	Ministerium für Gesundheit und Soziales Magdeburg

noch Sonderprogramme der Länder

Land	Laufzeit	Volumen/ Förderungs- umfang	förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)	Förderungs- Arbeitgeber	Höhe der Leistungen	Dauer der Leistung	zuständige Stelle
Schleswig-Holstein	01.01.2000– 31.12.2006	bis zu 18,8 Mio. €	Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen, die <ul style="list-style-type: none"> <li>– wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind</li> <li>– die das 50. Lebensjahr vollendet haben</li> <li>– unmittelbar vor Einstellung länger als 12 Monate arbeitslos waren</li> <li>– teilzeitbeschäftigt sind und wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nur kürzer als betriebsüblich beschäftigt werden können</li> <li>– behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen aufgrund ihrer besonderen Bedürfnisse</li> </ul>	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienststelle in Schleswig-Holstein liegt	Bis zu 30 Prozent des tariflichen/ortsüblichen Arbeitsentgelts	In der Regel bis zu 3 Jahre, für 50 bis unter 55jährige bis zu 5 Jahre, bei Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 8 Jahre. Für die Dauer der Ausbildung. Bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine Ausbildung für ein Jahr, sofern während der Ausbildung Zuwendungen erbracht wurden. Bei anderen Maßnahmen zur beruflichen Bildung für deren Dauer	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz
Thüringen	01.01.2000– 31.12.2003	16,203 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die zum Personenkreis des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a–d SGB IX gehören	Arbeitgeber, deren Betriebssitz/Dienststelle im Land Thüringen liegt, für die unbefristete Einstellung	Festbetragsförderung in Höhe von max. 7 670 €	Zuschuss wird zusätzlich und nur für die Dauer der vergleichbaren Leistung erbracht	Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit Erfurt

- Koordinierung verschiedener Projekte der Kammern zur Vermittlung schwerbehinderter Menschen in die Betriebe
- Informationen über erfolgreiche Modellprojekte
- Anzeigen in den eigenen Publikationen

#### Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB):

- Bekanntmachung der Kampagne in den einzelnen Untergliederungen
- Erstellung eines Leitfadens für die Betriebsräte
- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien
- Gemeinsame Erklärung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- Presseartikel und redaktionelle Beiträge in den Gewerkschaftspublikationen
- Anzeigen in den Gewerkschaftspublikationen

#### Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG):

- Informationen der Mitglieder durch interne Publikationen und Infoblätter
- Einstellung von Gesetzestext und Informationen in das Intranet/Internet
- Einbindung der Thematik in regionale Veranstaltungen
- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien
- Einsatz von Schulungsmodulen
- Anzeigen in den Gewerkschaftspublikationen

#### Industriegewerkschaft Metall (IG Metall):

- Durchführung des Projekts „Entwicklung und Erprobung neuer Schulungs- und Informationskonzepte und -materialien für die Tätigkeit von Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräten im Zusammenhang mit dem SGB IX“ in Zusammenarbeit mit ver.di und dem ISO-Institut
- Information der Mitglieder durch interne Publikationen und Infoblätter
- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien
- Anzeigen in den Gewerkschaftspublikationen

#### Sozialverband VdK Deutschland:

- Ausführliche Artikel in Verbandszeitschrift, Fachzeitschriften und Fachinformationen
- Zusammenarbeit mit dem Deutschen Behindertenrat
- Einbindung des Welttages der Behinderten am 9. Dezember 2000 in die Kampagne

- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien
- Einsatz von Schulungsmodulen

#### Sozialverband Deutschland e. V.:

- Redaktionelle Beiträge in Verbands- und Fachzeitschriften
- Mitwirkung bei Berichterstattungen in Rundfunk und Fernsehen
- Verteilung und Verwendung der vom Ministerium zur Verfügung gestellten Materialien
- Initiativen auf regionaler Ebene: Gesprächskreise mit Arbeitgebern
- Persönliche Ansprache von Arbeitgebern (privatwirtschaftliche und öffentliche)
- Gemeinsame Aktivitäten mit den Berufsbildungswerken
- Einbindung des Jugend- und Frauenverbandes
- Qualifizierungsgespräche mit schwerbehinderten Menschen
- Schulung von Mitgliedern von Schwerbehindertenvertretungen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Integrationsfachdiensten und Beratungszentren

#### Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG):

- Interviews, redaktionelle Beiträge und Anzeigen in den Mitteilungsblättern
- Verteilung und Verwendung der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung gestellten Materialien
- Fachtagungen

#### Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie:

- Projekt in Zusammenarbeit mit den Universitäten Trier und Wien „Betriebliche Integrationsvereinbarungen als prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen“ am Beispiel der Automobilindustrie

Ähnliche Aktionen und Aktivitäten vielfältiger Art, z. T. auch gemeinsam mit Arbeitgebern, wurden von der

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke,
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsförderungswerke,
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen

durchgeführt.

Weiter unterstützt, z. T. mit eigenen Veranstaltungen, wurde die Kampagne von

- Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte e. V.,
- Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland,

- Bundesverband für Rehabilitation und Interessenvertretung Behinderter e. V.,
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.,
- Interessenvertretung „Selbstbestimmtes Leben“ Deutschland e. V.,
- Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung,
- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V.,
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Clubs Behinderter und ihrer Freunde e. V.,
- Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände,
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder (AGSVBL).

## 1.6 Beispielhafte Initiativen zur Beschäftigungsförderung

### 1.6.1 Unternehmensforum für behinderte und schwerbehinderte Menschen (Kunden und Mitarbeiter)

Die Initiative „Unternehmensforum“ hat ihre Geschäftsstelle bei RE-INTEGRA in Mainz. RE-INTEGRA ist eine Informations- und Beratungsstelle zur Integration von schwerbehinderten Menschen. Geschäftsführender Gesellschafter ist die Landesvereinigung Unternehmer Verbände Rheinland-Pfalz (LVU). Das „Unternehmensforum“ ist eine bundesweite Initiative von Unternehmen, die das Ziel verfolgt, die Zugänge zu Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen aktiv und flexibel zu gestalten.

Die beteiligten Unternehmen gehen davon aus, dass eine konsequente Unternehmenspolitik für behinderte Menschen sowohl wirtschaftlich und unternehmenspolitisch sinnvoll ist als auch die soziale Dimension von Unternehmen berücksichtigt. Unternehmerisches Handeln und Unternehmenspolitik funktionieren durch ökonomische Zielsetzungen und berücksichtigen dabei auch die Interessen der – (schwer-)behinderten – Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Einstellung und Beschäftigung sowie der optimale Einsatz qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die wirtschaftliche Effizienz von Unternehmen unerlässlich.

Viele Unternehmen haben zu den genannten Themenfeldern bereits bemerkenswerte Anstrengungen unternommen, doch gab es bisher keinen bundesweiten Austausch von „best practice“. Im „Unternehmensforum“ geht es darum, die Interessen von Unternehmen, (schwer-)behinderten Kunden und Kundinnen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufeinander abzustimmen. Ein fortlaufender „Wettstreit“ erfolgreicher Beispiele für die Erschließung neuer Kundenpotenziale und der innovativen Personalentwicklung soll immer wieder neue Impulse und Akzente setzen. Schulungen, die die Situationen und Bedarfe behinderter Menschen als Kunden und Kundinnen sowie als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgreifen, können wichtige Voraussetzungen sein, um den Zugang zu Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen zu erleichtern.

Das „Unternehmensforum“ organisiert und koordiniert bundesweit den fachlichen Austausch zwischen Unternehmen, so dass vorhandene Potenziale gezielter genutzt werden können. Das „Unternehmensforum“ bereitet Modelle erfolgreicher unternehmerischer Praxis zur (fach-)öffentlichen Präsentation auf und fördert damit die Darstellung beispielhafter Aktivitäten von Unternehmen im Umgang mit (schwer-)behinderten Kunden und Kundinnen sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Unter dem Stichwort „Diversity Management“ wird bereits seit längerem diskutiert, dass durch die Vielfalt der sich ergänzenden Kompetenzen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Effizienz und Produktivität eines Unternehmens verbessert werden kann. Der Fokus wird somit im positiven Sinne auf die Unterschiede der Beschäftigten gelegt und als ein Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg betrachtet. Oftmals tragen Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Fähigkeit, Probleme zu lösen, zu übertragbaren Lösungen im beruflichen Alltag bei.

In dem „Unternehmensforum“ sind bislang folgende Unternehmen vertreten: Deutsche Bahn, Deutsche Bank AG, Fraport AG (Flughafen Frankfurt/Main), Kraftwerke Main-Wiesbaden AG, Lintec IT AG, Lufthansa AG, Mainova AG, Schott Glas, Verlagsgruppe Rhein-Main und das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF). Das „Unternehmensforum“ wird weitere Unternehmen ansprechen und damit die Ausweitung und Verbreitung des Konzeptes vorantreiben.

Die Initiative „Unternehmensforum“ wird von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) nachdrücklich unterstützt. Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung unterstützt dies finanziell. Weitere Informationen sind unter [www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org) erhältlich.

### 1.6.2 Vorbildliches Engagement im Einzelfall

Wie das Beispiel der zur METRO Group gehörenden real,-SB-Warenhaus GmbH zeigt kann sich auch ein einzelnes Unternehmen in vorbildlicher Weise für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einsetzen. Dieser Einzelhändler mit bundesweit rund 250 SB-Warenhäusern mit jeweils zwischen 80 und 350 Beschäftigten hatte sich zum Ziel gesetzt, die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten in seinen Filialen zu erhöhen.

Gemeinsam mit dem Sozialverband VdK erarbeiteten die Unternehmensleitung, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat ein Konzept zur dauerhaften Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Zunächst wurde mit der Integrationsvereinbarung, die zwischen Gesamtschwerbehindertenvertretung, Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen wurde, der Rahmen für die Umsetzung des neuen Rechts geschaffen. Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind

- ein kontinuierliches Anstreben der gesetzlichen Pflichtquote in allen Betriebsstätten,
- die Sicherung der Arbeitsplätze behinderter Beschäftigter (Rehabilitation) und
- die Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes.

Ein wesentlicher Baustein für die Umsetzung dieser Vereinbarung war das Unternehmensprojekt „Integration und Förderung behinderter Menschen“, das sich die Erhöhung der Beschäftigungsquote zum Ziel gesetzt hat. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wurde im Anschluss von dem Arbeitgeberbeauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen ein permanenter „Koordinationskreis zur Integration schwerbehinderter Menschen“ einberufen. Im Rahmen dieses Konzepts wurden für die Schwerbehindertenvertretungen gemeinsame Schulungen zum SGB IX, für Betriebsräte mehrtägige Seminare und für die Leitung der real,-SB-Warenhäuser Tagesveranstaltungen durchgeführt. Angeboten wurden diese Veranstaltungen vom Sozialverband VdK in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln und der Bundesanstalt für Arbeit. Durch diese zielgerichteten Aktivitäten ist es real,- gelungen, die Quote der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen von 1999 bis heute auf 4,11 Prozent zu verdoppeln. Der Erfolg des Unternehmens bei der Integration behinderter Menschen beruht auf dem Engagement der Geschäftsführung, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Gesamtbetriebsrats. Die Aktivitäten werden im Rahmen des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen 2003 fortgesetzt.

## **2 Daten zur Beschäftigungssituation Oktober 1999 bis Oktober 2002**

### **2.1 Anteil schwerbehinderter Menschen an der Wohnbevölkerung**

Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes lebten im Jahre 2001 insgesamt 6 711 797 schwerbehinderte Menschen im Bundesgebiet. Darunter waren 3 530 018 Männer und 3 181 779 Frauen. In den alten Bundesländern, einschließlich Berlin, gab es zu diesem Zeitpunkt 5 745 292 schwerbehinderte Menschen, in den neuen Bundesländern 966 505. Damit hatten zu diesem Zeitpunkt die schwerbehinderten Menschen zum Stand vom 31. Dezember 2001 einen Anteil von 8,14 Prozent an der gesamten Wohnbevölkerung mit 82 440 309 Menschen im Bundesgebiet Deutschland.

### **2.2 Ausgangssituation 1999**

Nach der Strukturanalyse 1999 der Bundesanstalt für Arbeit waren im September 1999 insgesamt 191 166 arbeitslose schwerbehinderte Menschen registriert. Die vergleichbaren Zahlen der Vorjahre hatten sich von 1990 mit 126 671 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen mit 154 658 im Jahr 1992, 174 737 im Jahr 1994 und 196 190 im Jahr 1997 kontinuierlich erhöht. Jahresdurchschnittlich waren im Jahr 1999 insgesamt 193 236 arbeitslose schwerbehinderte Menschen registriert, davon 121 883 arbeitslose schwerbehinderte Männer und 71 353 arbeitslose schwerbehinderte Frauen. Von diesen 193 236 waren 82 203 Personen bis 50 Jahre alt, 111 033 Personen 50 Jahre und älter. In dem gesetzlich maßgeblichen Monat Oktober 1999 waren 189 766 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Die Tabelle auf Seite 18 basiert auf Angaben der Bundesanstalt für Arbeit, die vom Bundesministerium für Gesund-

heit und Soziale Sicherung zusammengestellt worden sind. Sie zeigt die Zahl der im Erwerbsleben stehenden schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, die bei beschäftigungspflichtigen und bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in den Jahren 1999 und 2000 tätig waren.

Die Tabelle zeigt, dass im ersten Jahr des gesetzlich festgelegten Zeitraums zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern (ab 16 Arbeitsplätze) in den alten Bundesländern angestiegen ist. Der Anstieg wurde allerdings überkompensiert durch den Rückgang in den neuen Bundesländern.

Insgesamt reduzierte sich die Zahl der im Arbeitsleben stehenden schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen von Oktober 1999 auf Oktober 2000 von 1 036 233 auf 1 019 446 und damit um 1,6 Prozent. Wesentlicher Grund dafür ist der erhebliche Abbau der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen um 13 029, der in diesem Zeitraum erreicht werden konnte.

### **2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002**

Die prozentuale Veränderung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosigkeit von 1999 bis 2002 ist dem Schaubild auf Seite 18 zu entnehmen.

Die gesunkenen Arbeitslosenzahlen der schwerbehinderten Menschen sind umso bemerkenswerter, da sie nur bis Oktober 2000 im Umfeld tendenziell abnehmender, seitdem aber bei allgemein zunehmender Arbeitslosigkeit erreicht wurden. Nach den Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit waren im Oktober 1999 insgesamt 3,88 Mio. Menschen arbeitslos. Bis Oktober 2002 stieg diese Zahl auf ca. 3,93 Mio. Menschen an. Demgegenüber konnte die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen abgebaut werden. Die Tabelle auf Seite 19 zeigt die Zahlen der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen jährlich und die spezifische Arbeitslosenquote während des gesetzlich festgelegten Zeitraums für den Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen.

Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen konnte von Oktober 1999 bis Oktober 2002 von 189 766 bis auf 144 292 abgebaut werden, das sind 45 474 (rund 24 Prozent) weniger als im Oktober 1999. Der Zahl von 144 292 ist nach § 71 Abs. 2 Satz 2 SGB IX die Zahl der in Arbeits- und Strukturanpassungsmaßnahmen beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Oktober 2002 hinzuzufügen, die um 169 über der Vergleichszahl von Oktober 1999 lag. Damit ist für den Vergleich von 144 461 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen auszugehen.

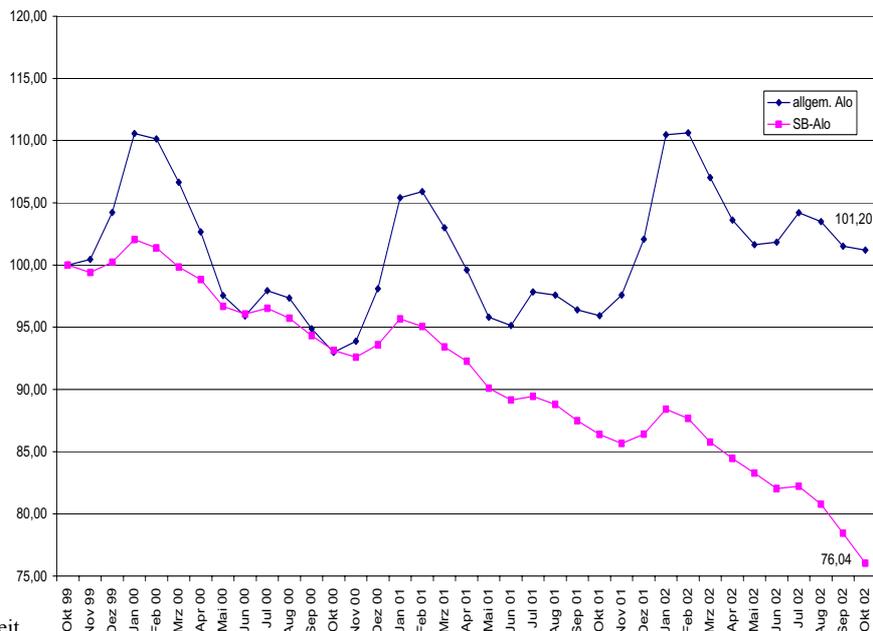
Der Anteil der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Frauen konnte im gleichen Zeitraum von 71 291 um 16 265 auf 55 026, also um 22,8 Prozent, abgebaut werden. Im Vergleich dazu konnte die Arbeitslosigkeit bei allen arbeitslosen Frauen lediglich um 5,4 Prozent von 1 903 414 auf 1 800 699 (–102 715) abgebaut werden.

Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben	Oktober 1999	Oktober 2000
1) Beschäftigte schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (ohne Mehrfachanrechnung)		
a) bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern		
Bundesgebiet insgesamt	<b>723 467</b>	<b>719 709</b>
Bundesgebiet West	623 958	627 307
Bundesgebiet Ost	99 509	92 402
b) bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern		
Bundesgebiet insgesamt	<b>123 000*)</b>	<b>123 000</b>
Bundesgebiet West	102 700	102 700
Bundesgebiet Ost	20 300	20 300
c) Summe aus a) und b)		
Bundesgebiet insgesamt	<b>846 467</b>	<b>842 709</b>
2) Arbeitslose schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen		
Bundesgebiet insgesamt	<b>189 766</b>	<b>176 737</b>
Bundesgebiet West	152 986	139 960
Bundesgebiet Ost	36 780	36 777
3) Im Arbeitsleben stehende schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen		
Summe aus 1) und 2)		
Bundesgebiet insgesamt	<b>1 036 233</b>	<b>1 019 446</b>
Bundesgebiet West	879 644	869 967
Bundesgebiet Ost	156 589	149 479

\*) Gemäß § 80 Abs. 4 SGB IX alle fünf Jahre durchzuführende repräsentative Teilerhebung bei Arbeitgebern, die zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht verpflichtet sind (letztmalig im Berichtsjahr 1999).

Erläuterung: Um die Summe aller im Erwerbsleben stehenden schwerbehinderten Menschen (3) darzustellen, ist die Beschäftigtenzahl (1) mit den Zahlen der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen (2) zu addieren.

**Entwicklung der Arbeitslosigkeit  
(prozentuale Veränderungen – ausgehend vom Oktober 1999)**



Quelle:  
Bundesanstalt für Arbeit

	Oktober 1999		Oktober 2000		Oktober 2001		Oktober 2002	
	Arbeitslose sb Menschen	Spezifische Arbl-Quote						
<b>Bundesgebiet insgesamt</b>	<b>189 766</b>	<i>17,7 %</i>	<b>176 737</b>	<i>16,8 %</i>	<b>163 922</b>	<i>15,8 %</i>	<b>144 292</b>	<i>14,2 %</i>
davon:								
Männer	118 475				100 300		89 266	
Frauen	71 291				63 622		55 026	
<b>Bundesgebiet West</b>	<b>152 986</b>	<i>16,6 %</i>	<b>139 960</b>	<i>15,5 %</i>	<b>127 350</b>	<i>14,5 %</i>	<b>114 629</b>	<i>13,2 %</i>
davon:								
Männer	98 077		88 020		79 567		72 065	
Frauen	54 909		51 940		47 783		42 564	
<b>Bundesgebiet Ost</b>	<b>36 780</b>	<i>24,3 %</i>	<b>36 777</b>	<i>24,1 %</i>	<b>36 572</b>	<i>23,4 %</i>	<b>29 663</b>	<i>19,8 %</i>
davon:								
Männer	20 398		20 328		20 733		17 201	
Frauen	16 382		16 449		15 839		12 462	

Erläuterung:

Die spezifische Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen vom Oktober 1999 bezieht sich auf alle im Oktober 1997 im Erwerbsleben stehende „schwerbehinderte Menschen“ (1 073 137); sie bezieht sich im Oktober 2002 auf alle im Oktober 2000 im Erwerbsleben stehenden schwerbehinderten Menschen (1 019 446).

## 2.4 Altersstruktur der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen

Altersgruppen (Stand: jeweils Ende September)	1999	2000	2001	2002
<b>Männer und Frauen</b>				
unter 20 Jahre	953	981	968	829
20 bis unter 25 Jahre	5 381	5 573	6 149	5 833
25 bis unter 30 Jahre	7 847	6 961	6 731	6 440
30 bis unter 35 Jahre	11 455	10 587	10 123	9 337
35 bis unter 40 Jahre	15 418	14 921	14 725	13 551
40 bis unter 45 Jahre	17 668	17 978	18 257	17 616
45 bis unter 50 Jahre	23 434	23 200	22 752	21 407
50 bis unter 55 Jahre	29 973	30 757	32 060	30 455
55 bis unter 60 Jahre	<b>69 648</b>	<b>58 048</b>	<b>44 770</b>	<b>36 152</b>
60 bis unter 65 Jahre	9 389	9 975	9 487	7 236
<b>Männer</b>				
unter 20 Jahre	568	563	586	508
20 bis unter 25 Jahre	3 165	3 343	3 767	3 648
25 bis unter 30 Jahre	4 882	4 279	4 220	4 121
30 bis unter 35 Jahre	7 062	6 416	6 255	5 863

Altersgruppen (Stand: jeweils Ende September)	1999	2000	2001	2002
<b>noch Männer</b>	9 609	9 232	9 202	8 578
35 bis unter 40 Jahre	10 980	11 107	11 419	11 137
40 bis unter 45 Jahre	13 928	13 695	13 561	13 226
45 bis unter 50 Jahre	17 806	18 246	19 101	18 261
50 bis unter 55 Jahre	<b>45 405</b>	<b>36 277</b>	<b>27 227</b>	<b>21 927</b>
55 bis unter 60 Jahre	6 196	6 461	6 110	4 590
60 bis unter 65 Jahre				
<b>Frauen</b>				
unter 20 Jahre	385	418	382	321
20 bis unter 25 Jahre	2 216	2 230	2 382	2 185
25 bis unter 30 Jahre	2 965	2 682	2 511	2 319
30 bis unter 35 Jahre	4 393	4 171	3 868	3 474
35 bis unter 40 Jahre	5 809	5 689	5 523	4 973
40 bis unter 45 Jahre	6 688	6 871	6 838	6 479
45 bis unter 50 Jahre	9 506	9 505	9 191	8 181
50 bis unter 55 Jahre	12 167	12 511	12 959	12 194
55 bis unter 60 Jahre	<b>24 243</b>	<b>21 771</b>	<b>17 543</b>	<b>14 225</b>
60 bis unter 65 Jahre	3 193	3 514	3 377	2 646

Quelle: Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit

Der starke Rückgang der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in der Altersgruppe von 55 bis unter 60 Jahren (–48 Prozent bei Männern und Frauen) ist auffällig. Über die Gründe liegen aussagefähige Strukturdaten jedoch nicht vor. Ein Vergleich mit der allgemeinen Arbeitslosigkeit zeigt nachfolgende Tabelle.

#### Altersstruktur der Arbeitslosen insgesamt in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen

	1999	2000	2001	2002
<b>Männer und Frauen</b>	773 822	635 054	513 533	438 572
<b>Männer</b>	397 646	318 555	254 679	218 819
<b>Frauen</b>	376 176	316 499	258 854	219 753

Quelle: Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit

Daraus ist ersichtlich, dass auch bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe ein überproportionaler Rückgang (–43 Prozent bei Männern und Frauen) vorliegt.

Stärker ausgeprägt ist der Rückgang bei den männlichen schwerbehinderten Arbeitslosen mit rund 52 Prozent gegenüber der allgemeinen Arbeitslosigkeit von Männern dieser Altersgruppe mit 45 Prozent. Nahezu gleich ist der Rückgang bei den Frauen mit 41 Prozent bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit als auch bei den schwerbehinderten arbeitslosen Menschen.

Bei den schwerbehinderten Arbeitslosen unter 55 Jahren verlief die Entwicklung allerdings unterschiedlich. Während nach den Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit 1999 und 2002 in den mit rund 31 Prozent aller unter 55 Jahre alten arbeitslosen schwerbehinderten Menschen relativ stark besetzten Altersgruppen der 25- bis unter 40-Jährigen ein Rückgang der Arbeitslosigkeit von gut 15 Prozent zu verzeichnen war, lag der Rückgang in der ebenfalls starken Altersgruppe zwischen 40 bis unter 45 Jahren bei lediglich 0,3 Prozent.

#### 2.5 Übersicht zu den schwerbehinderten Menschen in FbW von Oktober 1999 bis Oktober 2002

	Schwerbehinderte Menschen, die an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben	
	darunter Frauen	
<b>Bundesgebiet</b>		
Oktober 1999	5 461	2 340
Oktober 2002	12 631	5 159

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) konnte von 5 461 (Gesamtteilnehmer 350 525) im Oktober 1999 auf 12 631

(Gesamtteilnehmer 342 132) im Oktober 2002 gesteigert werden. Der Frauenanteil blieb im Vergleich zwischen Oktober 1999 und Oktober 2002 mit ca. 43 bzw. 42 Prozent an der Gesamtzahl in etwa konstant. Mit dem im Oktober 2002 erreichten Anteilswert von 3,7 Prozent konnten schwerbehinderte Menschen erstmals entsprechend ihrem Anteil an allen Arbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

### 2.6 Abgänge aus/Zugänge in Arbeitslosigkeit

Die unten stehende Darstellung zeigt die Abgänge aus Arbeitslosigkeit von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in der Zeit von Oktober 1999 bis Oktober 2002.

Mit 189 546 Abgängen in Arbeit und Ausbildung ist die erfolgreiche Vermittlung von schwerbehinderten arbeitslosen Menschen in der Zeit von Oktober 1999 bis Oktober 2002 registriert worden. Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Krankheit wurden im gleichen Zeitraum bei 236 761 Fällen festge-

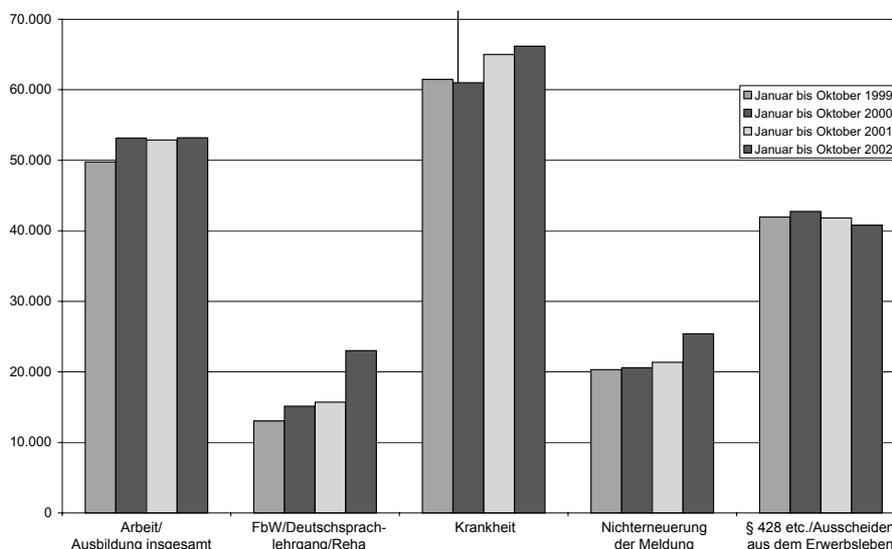
stellt. Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (§ 428 SGB III) wurde in 154 474 Fällen als Abgangsgrund genannt.

In Abgrenzung zur unten stehenden Tabelle zeigt nachfolgende Grafik, jeweils in den Vergleichsmonaten Januar bis Oktober der Jahre 1999 bis 2002, die wichtigsten Fallgruppen, die beim Abgang schwerbehinderter Menschen aus der Arbeitslosigkeit zu unterscheiden sind.

Mit Ausnahme des Abgangsgrundes „Ausscheiden aus dem Erwerbsleben“ muss in allen Fällen mit einem Wiedereintritt gerechnet werden. Das gilt insbesondere bei Abmeldung wegen Krankheit und Nichterneuerung der Meldung.

### 2.7 Ausbildungsstellensituation im Jahr 2002

Die Ausbildungssituation für behinderte und schwerbehinderte junge Menschen wird im Wesentlichen von der allgemeinen Ausbildungslage bestimmt. Im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung des Jahres 2003, der sich auf das Jahr 2002



Monat	Abgänge von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 – Bundesgebiet insgesamt –											
	insges.	in Arbeit/Ausbildung						FbW/Deutschsprachlehrgang/Reha	Krankheit	Nichterneuerung der Meldung	§ 428, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben	Sons-tige Gründe
		insges.	dar. Vermittlg. n. Auswahl u. Vorschlag	dar.: in ABM/SAM	Rück-rufe	selbst-gesuchte Beschäftigung	selbst-ständige Tätigkeit					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10 bis 12.99	60 938	13 822	9 159	3 399	542	3 653	418	3 472	19 166	6 178	12 872	5 428
2000	249 601	61 555	41 008	13 506	3 740	14 751	1 796	17 349	73 729	24 742	51 028	21 198
2001	256 180	60 982	42 431	12 217	3 602	12 894	1 792	18 341	77 683	25 718	49 789	23 667
01 bis 10.02	231 115	53 187	31 497	11 093	3 824	15 724	1 773	23 012	66 183	25 403	40 785	22 545
<b>Kumuliert</b>	<b>797 834</b>	<b>189 546</b>	<b>124 095</b>	<b>40 215</b>	<b>11 708</b>	<b>47 022</b>	<b>5 779</b>	<b>62 174</b>	<b>236 761</b>	<b>82 041</b>	<b>154 474</b>	<b>72 838</b>

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

bezieht, wird festgestellt: „Gute allgemeine und berufliche Bildung haben eine wachsende Bedeutung für die individuellen Lebenschancen der Menschen sowie die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten in unserem Land. Die qualifizierte Aus- und Weiterbildung ist das Kernstück jeder modernen Bildungspolitik und eine wichtige Zukunftsvorsorge. Sie entscheidet über die Berufs- und Lebenschancen und damit auch die Chancen auf soziale Teilhabe jeder und jedes Einzelnen in Wirtschaft und Gesellschaft.“

Die Ausbildungssituation hat sich im Jahr 2002 verschlechtert. Mit 572 227 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und damit rund 42 000 weniger im Vergleich zum Vorjahr ging die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge in einer unerwarteten Größenordnung in nahezu allen Ausbildungsbereichen zurück. Der entscheidende Grund für diesen Rückgang der Angebote wird vor allem in der schwachen konjunkturellen Entwicklung gesehen, die Betriebe und Unternehmen zurückhaltender in Ausbildung investieren lässt. Zudem erschwert eine als unsicher wahrgenommene wirtschaftliche Entwicklung die Einschätzung des zukünftig erforderlichen Bedarfs an Fachkräften.

Infolge des unzureichenden betrieblichen Angebots an Ausbildungsplätzen hat sich auch das Verhältnis zwischen den noch nicht besetzten Ausbildungsplätzen und den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen zum 30. September 2002 verschlechtert. Allerdings konnte durch nachträgliche Vermittlungen und den beachtlichen Einsatz staatlich finanzierter Sonderprogramme, sowie durch zusätzliche Länderinitiativen zum Ende des Jahres 2002 ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage annähernd herbeigeführt werden.

Der Berufsbildungsbericht 2003 macht deutlich, dass angesichts der bekannten demographischen Kerndaten die Wirtschaft gefordert bleibt, wieder verstärkt in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu investieren. Einem drohenden Fachkräftemangel könne nur begegnet werden, wenn Betriebe und Unternehmen rechtzeitig und verstärkt ausbilden. Dabei müssten Arbeitgeber auch verstärkt prüfen, Jugendlichen mit schlechteren Startbedingungen eine Ausbildungschance zu geben.

Das Erfordernis, behinderte und schwerbehinderte junge Menschen, deren Übergang in eine Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt häufig mit Problemen belastet ist, in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zu qualifizieren, stellt eine besondere Herausforderung für alle dar.

Ein Schwerpunkt der künftigen Berufsbildungspolitik der Bundesregierung wird darin liegen, die Wirtschaft bei ihren Anstrengungen, ein der Nachfrage entsprechendes Ausbildungsplatzangebot bereitzustellen, durch förderliche Rahmenbedingungen zu unterstützen. Die Auszüge aus dem Berufsbildungsbericht 2003 für das Jahr 2002 zeigen, dass insbesondere behinderte und schwerbehinderte junge Menschen im Wettbewerb um eine Ausbildungsstelle der besonderen Unterstützung bedürfen.

### 3 Wirkungen der neuen gesetzlichen Instrumente

#### 3.1 Neugestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Das Schwerbehindertengesetz hatte seit 1974 jeden Arbeitgeber mit 16 und mehr Arbeitsplätzen verpflichtet, auf

wenigstens 6 Prozent seiner Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Gleichwohl waren nach den Daten vom Oktober 1998 von den insgesamt 188 645 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nur 23 400 ihrer Beschäftigungspflicht nachgekommen. Rund 71 500 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber (38,4 Prozent) hatten pflichtwidrig keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. Im Ergebnis lag die tatsächliche Beschäftigungsquote im Jahr 1998 bei 3,8 Prozent (3,4 Prozent bei den privaten und 5,3 Prozent bei den öffentlichen Arbeitgebern).

Die zweimalige, allerdings sehr maßvolle Erhöhung der Ausgleichsabgabe in den Jahren 1986 und 1990 um jeweils 50 DM hatte bei unveränderter Beschäftigungspflichtquote die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nicht positiv beeinflusst. Die Erfüllungsquote bei der Beschäftigungspflicht sank kontinuierlich von 5,9 Prozent im Jahre 1982 auf nur noch 3,7 Prozent im Jahre 1999.

Die Übersicht zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsquote seit 1982.

#### Entwicklung der Beschäftigungsquote seit 1982

Jahr	Bundesrepublik Deutschland	Bundesgebiet West	Bundesgebiet Ost
1982	5,9 %		
1983	5,7 %		
1984	5,3 %		
1985	5,0 %		
1986	5,2 %		
1987	5,0 %		
1988	4,9 %		
1989	4,8 %		
1990	4,6 %	4,5 %	4,9 %
1991	4,4 %	4,4 %	4,1 %
1992	4,3 %	4,4 %	3,6 %
1993	4,2 %	4,3 %	3,4 %
1994	4,0 %	4,3 %	2,8 %
1995	4,0 %	4,2 %	2,9 %
1996	3,9 %	4,1 %	3,0 %
1997	3,9 %	4,0 %	3,2 %
1998	3,8 %	3,9 %	3,4 %
1999	3,7 %	3,8 %	3,5 %

#### 3.1.1 Beschäftigungspflicht

Mit der Senkung der Beschäftigungspflichtquote von 6 auf 5 Prozent zum 1. Januar 2001 wurden die Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber verbessert und der Anreiz zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verstärkt. Zugleich wurde die Schwelle für den Beginn der Beschäftigungspflicht von 16 auf 20 Arbeitsplätze angehoben. Für kleine Betriebe mit bis zu 59 Arbeitsplätzen wurde als Entlastung eine besondere Rundungsregelung eingeführt, durch die die Arbeitgeber bis zu zwei schwerbehinderte Menschen weniger als zuvor beschäftigen müssen.

Wirkung:

- Im Jahr 2001 wirkte sich die veränderte Beschäftigungspflicht erstmals aus. Aufgrund der Anhebung des Schwellenwertes für den Beginn der Beschäftigungspflicht auf 20 Arbeitsplätze ab dem Jahre 2001, die mit einer Senkung der Beschäftigungspflichtquote einherging, sank die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber von 187 437 im Jahre 1999 auf 151 595 im Jahre 2001 (minus 19,4 Prozent).
- Die Zahl der Arbeitsplätze, die der Berechnung der Pflichtzahl zugrunde zu legen ist, sank von 20 445 495 im Jahre 1999 auf 20 414 003 im Jahre 2001, also nur in einem geringen Umfang im Vergleich zu dem Rückgang der Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Der Rückgang wird deutlich an dem Vergleich zu der Zahl

der zu berücksichtigenden Arbeitsplätze des Jahres 2000. In diesem Jahr war bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern eine Zunahme der Zahl der Arbeitsplätze gegenüber dem Jahre 1999 um rund 118 000 zu verzeichnen.

- Die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplätze lag im Jahre 2001 um rund 2 200 über der Zahl des Jahres 1999. Dementsprechend stieg die Beschäftigungsquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern von 3,7 auf 3,8 Prozent. Zu berücksichtigen ist dabei, dass diese Zahl von besetzten Arbeitsplätzen bei einer um rund 19,4 Prozent geringeren Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber erreicht wurde.

Siehe auch nachfolgende Tabellen.

#### Entwicklung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 1999 bis 2001 Berichtsmonat: Oktober 1999 (Bundesrepublik Deutschland)

Ist-Quote	Arbeitsplätze			mit schwerbehinderten Menschen		Ist-Quote (Sp. 4 in Prozent von Sp. 2)
	Arbeitgeber	der Berechnung der Pflichtzahl zugrunde zu legende Arbeitsplätze	zu besetzende Pflichtplätze	besetzte Arbeitsplätze	unbesetzte Arbeitsplätze	
	1	2	3	4	5	6
0 Prozent	71 199	2 465 609	147 937		147 937	
unter 1 Prozent	2 982	883 896	53 034	5 622	47 412	0,6
1 bis unter 2 Prozent	11 008	2 000 315	120 019	30 838	89 181	1,5
2 bis unter 3 Prozent	15 339	2 975 354	178 521	75 171	103 350	2,5
3 bis unter 4 Prozent	14 385	3 405 551	204 333	118 132	86 201	3,5
4 bis unter 5 Prozent	14 726	3 503 734	210 224	158 673	51 551	4,5
5 bis unter 6 Prozent	14 134	2 150 878	129 053	117 626	11 427	5,5
<b>Zusammen</b>	<b>143 773</b>	<b>17 385 337</b>	<b>1 043 120</b>	<b>506 062</b>	<b>537 058</b>	<b>2,9</b>
6 bis 10 Prozent und mehr	22 638	3 060 158	183 609	259 138		8,5
<b>Insgesamt</b>	<b>187 437<sup>*)</sup></b>	<b>20 445 495</b>	<b>1 226 730</b>	<b>765 200</b>		<b>3,7</b>

<sup>\*)</sup> Die restlichen Arbeitgeber waren zwar im Laufe des Jahres 1999 im Sinne des Schwerbehindertengesetzes beschäftigungspflichtig, hatten aber im Berichtsmonat Oktober 1999 keine oder weniger als 16 Arbeitsplätze besetzt und blieben deshalb bei dieser Betrachtung unberücksichtigt.

Quelle: Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 13 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz – Bundesanstalt für Arbeit

**Berichtsmonat: Oktober 2000 (Bundesrepublik Deutschland)**

Arbeitsplätze				mit schwerbehinderten Menschen		Ist-Quote (Sp. 4 in Prozent von Sp. 2)
Ist-Quote	Arbeitgeber	der Berechnung der Pflichtzahl zugrunde zu legende Arbeitsplätze	zu besetzende Pflichtplätze	besetzte Arbeitsplätze	unbesetzte Arbeitsplätze	
	1	2	3	4	5	
0 Prozent	70 807	2 470 575	148 235		148 235	
unter 1 Prozent	2 952	918 423	55 105	5 836	49 269	0,6
1 bis unter 2 Prozent	11 273	2 184 531	131 072	34 028	97 044	1,6
2 bis unter 3 Prozent	15 687	3 015 062	180 904	76 213	104 691	2,5
3 bis unter 4 Prozent	14 531	3 487 119	209 227	121 358	87 869	3,5
4 bis unter 5 Prozent	14 714	3 343 971	200 638	149 281	51 357	4,5
5 bis unter 6 Prozent	14 211	2 136 197	128 172	116 337	11 835	5,4
<b>Zusammen</b>	<b>144 175</b>	<b>17 555 878</b>	<b>1 053 353</b>	<b>503 053</b>	<b>550 300</b>	<b>2,9</b>
6 bis 10 Prozent und mehr	22 449	2 980 488	178 829	253 165		8,5
<b>Insgesamt</b>	<b>187 940<sup>*)</sup></b>	<b>20 563 366</b>	<b>1 232 182</b>	<b>756 218</b>		<b>3,7</b>

<sup>\*)</sup> Die restlichen Arbeitgeber waren zwar im Laufe des Jahres 2000 im Sinne des Schwerbehindertengesetzes beschäftigungspflichtig, hatten aber im Berichtsmonat Oktober 2000 keine oder weniger als 16 Arbeitsplätze besetzt und blieben deshalb bei dieser Betrachtung unberücksichtigt.

Quelle: Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 13 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz – Bundesanstalt für Arbeit

**Berichtsmonat: Oktober 2001 (Bundesrepublik Deutschland)**

Arbeitsplätze				mit schwerbehinderten Menschen		Ist-Quote (Sp. 4 in Prozent von Sp. 2)
Ist-Quote	Arbeitgeber	der Berechnung der Pflichtzahl zugrunde zu legende Arbeitsplätze	zu besetzende Pflichtplätze	besetzte Arbeitsplätze	unbesetzte Arbeitsplätze	
	1	2	3	4	5	
0 Prozent	59 225	2 074 284	80 153		80 153	
unter 1 Prozent	2 891	867 856	43 408	5 584	37 824	0,6
1 bis unter 2 Prozent	11 187	1 979 593	97 387	30 077	67 310	1,5
2 bis unter 3 Prozent	16 516	3 267 097	159 356	82 894	76 462	2,5
3 bis unter 4 Prozent	16 074	3 641 929	177 666	127 060	50 606	3,5
4 bis unter 5 Prozent	14 809	3 355 658	166 171	150 206	15 965	4,5
<b>Zusammen</b>	<b>120 702</b>	<b>15 186 417</b>	<b>724 141</b>	<b>395 821</b>	<b>328 320</b>	<b>2,6</b>
5 bis 10 Prozent und mehr	30 893	5 227 586	254 390	372 567		7,1
<b>Insgesamt</b>	<b>151 595</b>	<b>20 414 003</b>	<b>978 531</b>	<b>768 388</b>		<b>3,8</b>

Quelle: Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX – Bundesanstalt für Arbeit

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsquoten in den Jahren 1999 bis 2001 detailliert:

<b>Beschäftigungsquoten</b> (Stand: jeweils Oktober)			
	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>1999</b>
a) Entwicklung der Beschäftigungsquote			
Bundesgebiet insgesamt	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>
davon BG West	3,8	3,7	3,8
davon BG Ost	3,6	3,5	3,5
b) Beschäftigungsquoten			
nach Arbeitgebern insgesamt	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>
Private Arbeitgeber	3,4	3,3	3,3
Öffentliche Arbeitgeber	5,1	5,2	5,2
Oberste Bundesbehörden	6,4	6,5	6,4
Ressorts mit nachgeordnetem Bereich	6,4	6,5	6,4

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

### 3.1.2. Ausgleichsabgabe

Wesentliche Ursache für die seit Jahren rückläufige Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen war neben der unzureichenden Motivation der Arbeitgeber auch die nicht mehr hinreichend ausgebildete Anreizfunktion der Ausgleichsabgabe. Deshalb führte das Gesetz einen differenzierten Ansatz mit mehr Einzelfallgerechtigkeit ein, indem die Ausgleichsabgabe nach dem Grad der Erfüllung gestaffelt wurde. Arbeitgeber, die sich um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bemühen, werden nicht stärker belastet. Für Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht in großem Umfang nicht nachkommen, wurde die Ausgleichsabgabe deutlich angehoben, sodass die Folgen der Nichterfüllung spürbar werden. Die Ausgleichsabgabe beträgt

- seit dem 1. Januar 2001 200 DM (seit dem 1. Januar 2002 105 Euro) monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis unter den Pflichtsatz von 5 Prozent
- seit dem 1. Januar 2001 350 DM (seit dem 1. Januar 2002 180 Euro) monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis unter 3 Prozent
- seit dem 1. Januar 2001 500 DM (seit dem 1. Januar 2002 260 Euro) monatlich bei einer Beschäftigungsquote von 0 Prozent bis unter 2 Prozent.

Wirkung:

### Ausgleichsabgabeaufkommen in den Kalenderjahren 1999 bis 2002

<b>Bundesländer</b>	<b>Aufkommen am 31.12.1999 für das Veranlagungsjahr 1998 in DM</b>	<b>Aufkommen am 31.12.2000 für das Veranlagungsjahr 1999 in DM</b>	<b>Aufkommen am 31.12.2001 für das Veranlagungsjahr 2000 in DM</b>	<b>Aufkommen am 31.12.2002 für das Veranlagungsjahr 2001 in € (DM)</b>
Baden-Württemberg	130 042 104	135 591 476	137 756 183	80 682 893 (157 802 023)
Bayern	164 759 958	170 939 212	178 078 906	110 590 367 (216 295 957)
Berlin	44 182 333	43 872 223	37 154 521	21 354 884 (41 766 523)
Brandenburg	32 459 036	29 510 812	26 958 260	13 813 737 (27 017 321)
Bremen	9 746 147	9 465 244	9 654 000	6 177 934 (12 082 989)
Hamburg	35 395 001	37 669 831	37 642 818	22 526 244 (44 057 504)
Hessen	85 675 762	88 179 353	94 886 403	57 451 301 (112 364 978)
Mecklenburg-Vorpommern	19 923 225	18 963 190	17 466 643	8 022 147 (15 689 956)
Niedersachsen	80 556 003	88 383 897	82 160 858	47 238 090 (92 389 674)
Nordrhein-Westfalen	200 850 130	221 402 812	225 585 666	122 605 677 (239 795 861)
Rheinland-Pfalz	35 550 256	40 250 313	41 226 720	21 340 711 (41 738 803)
Saarland	9 274 996	9 642 854	10 386 739	7 139 894 (13 964 419)
Sachsen	57 686 252	54 567 272	51 304 445	26 800 071 (52 416 383)
Sachsen-Anhalt	29 892 195	30 580 761	27 759 005	13 912 664 (27 210 806)
Schleswig-Holstein	25 392 055	30 580 761	27 222 866	14 933 603 (29 207 589)
Thüringen	28 480 284	28 695 189	27 129 759	13 062 281 (25 547 601)
<b>Insgesamt</b>	<b>989 865 736</b>	<b>1 034 075 091</b>	<b>1 032 004 979</b>	<b>587 652 498 (1 149 348 385)</b>

Quelle: Mitteilungen der Länder

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe für 2001 sind trotz der Senkung der Beschäftigungspflichtquote von 6 Prozent auf 5 Prozent und der Anhebung des Schwellenwertes für den Beginn der Beschäftigungspflicht von 16 auf 20 Arbeitsplätze um rund 117,3 Mio. DM höher als die Einnahmen des Vorjahres.

### 3.2 Ausbau der besonderen Verpflichtungen der Arbeitgeber und Stärkung der Rechte schwerbehinderter Menschen

Um die Beschäftigung auch im Einzelfall durchsetzen oder sichern zu können, wurden die Rechte der schwerbehinderten Menschen und ihrer Interessenvertretungen gestärkt und ausgebaut. Es gibt seither eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Information der Schwerbehindertenvertretung über alle Angelegenheiten der betrieblichen Integration schwerbehinderter Menschen und ein damit korrespondierendes Informationsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Der Arbeitgeber muss sich bei der Prüfung der Frage, ob Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, Vermittlungsvorschläge vom Arbeitsamt machen lassen. Bei der Prüfung der Vorschläge und anderer Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Seine Entscheidung muss der Arbeitgeber nachprüfbar machen. Öffentliche Arbeitgeber insbesondere im Bundesbereich wurden besonders verpflichtet.

Die Arbeitsämter sollen schwerbehinderte Menschen frühzeitig und betriebsnah qualifizieren. Hierzu sollen die Arbeitgeber die Arbeitsvermittler frühzeitig über freie oder frei werdende Stellen informieren, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Öffentliche Arbeitgeber sind hierzu ausdrücklich verpflichtet.

Wirkung:

Die Wirkungen der Neuregelungen werden von den Beteiligten unterschiedlich bewertet.

Die Arbeitgeber sehen umfangreiche Sonderregelungen grundsätzlich als betriebliche Hemmnisse und Einstellungsbarrieren für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, da sie nach ihrer Auffassung zu Rechtsunsicherheit und zu höheren finanziellen und bürokratischen Belastungen der Arbeitgeber führen. Nicht wenige Arbeitgeber geben nach Auskunft der BDA eine ihrer Auffassung nach bestehende Überregulierung und Bürokratisierung des Schwerbehindertenrechts als Beschäftigungshemmnis für schwerbehinderte Menschen an. Nach wie vor gäben viele Unternehmen an, dass sie Schwierigkeiten hätten, geeignete behinderte Bewerber zu finden.

Demgegenüber berichten Schwerbehindertenvertretungen, dass sich durch ihre neuen Rechte ihre Rolle im Betrieb gestärkt habe und ihre Rechte besser beachtet würden. Die erweiterte Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung wirkt sich nach Ansicht des DGB positiv aus. Der Stellenwert der Vertretung im Betrieb habe sich verbessert.

Zu der Frage, ob und in wie vielen Fällen die Beauftragten der Arbeitgeber im Sinne des § 98 SGB IX bestellt wurden, liegen den Integrationsämtern nur vereinzelt Meldungen vor. Nach Ansicht des DGB hat sich die Zahl der Arbeitgeberbeauftragten erhöht.

Die Stufenvertretungen in Großbetrieben funktionieren laut DGB gut und werden gern angenommen und eingesetzt. In Großbetrieben sei allerdings die Vertretungsdichte, wie sie das Gesetz für die Schwerbehindertenvertretungen vorsieht, zu gering. Ab einer bestimmten Zahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen, die zu vertreten ist – der DGB denkt an etwa 100 –, soll ein Kollektivgremium gebildet werden. Nicht allein die Zahl der zu vertretenden schwerbehinderten Menschen sollte entscheidend sein, sondern auch die territoriale Ausdehnung eines Betriebs.

### 3.3 Ausbau betrieblicher Prävention

Um Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen oder sie frühzeitig zu beheben, ist mit § 84 SGB IX eine Präventionsregelung geschaffen worden. Sie besagt, dass alle Beteiligten, der Arbeitgeber, die schwerbehinderten Beschäftigten, die betriebliche Interessenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und auch das Integrationsamt schon bei erkennbaren Störungen im Beschäftigungsverhältnis gemeinsam nach Lösungen suchen.

Die Rehabilitationsträger vereinbaren nach §§ 13 Abs. 1 i. V. m. § 12 Abs. 1 Nr. 5, § 13 Abs. 2 Nrn. 1, 8 und 9 SGB IX gemeinsame Empfehlungen

- zur Sicherung der Zusammenarbeit bei der Prävention (§ 13 Abs. 1 i. V. m. § 12 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX),
- für Maßnahmen, die geeignet sind, den Eintritt einer Behinderung zu vermeiden, sowie über die statistische Erfassung der Anzahl, des Umfangs und der Wirkungen dieser Maßnahmen (§ 13 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX),
- zur Einbindung von Hausärzten, Fachärzten und Betriebs- oder Werksärzten in die Einleitung und Ausführung von Leistungen zur Teilhabe (§ 13 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX),
- zu einem Informationsaustausch mit behinderten Beschäftigten, Arbeitgebern und den in § 83 genannten Vertretungen zur möglichst frühzeitigen Erkennung des individuellen Bedarfs voraussichtlich erforderlicher Leistungen zur Teilhabe (§ 13 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX).

Wirkung:

Die Wirkungen von § 84 SGB IX lassen sich derzeit noch nicht abschließend einschätzen. Allerdings belegen die Zahlen, dass immer noch viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit aus Krankheitsgründen erfolgen. Die Rückmeldungen der Integrationsämter sind unterschiedlich. Die überwiegende Zahl der Integrationsämter ist der Auffassung, dass die Präventionsregelung des § 84 SGB IX nicht zu einer vermehrten präventiven Einschaltung des Integrationsamtes vor der Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung geführt hat. Vereinbarungen der genannten gemeinsamen Empfehlungen sind bisher noch nicht erfolgt. Was die Dauer der Kündigungsverfahren angeht, schätzt ein Teil der Integrationsämter, dass sich die Verfahrensdauer durch die neuen Regelungen nicht verkürzt habe. Eine EDV-gestützte Probeauswertung beim Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Baden hat diese Einschätzung für die Jahre 2001 und 2002 bestätigt.

### 3.4 Integrationsvereinbarungen

Die Arbeitgeber wurden zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung mit den Schwerbehindertenvertretungen sowie den betrieblichen Interessenvertretungen nach § 93 SGB IX verpflichtet. Diese Vereinbarungen sollen konkrete Ziele und Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Menschen enthalten. Das sind insbesondere Regelungen zur Personalplanung, zur Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und zur Durchführung der vereinbarten Maßnahmen. Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen.

Wirkung:

Obwohl es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt ist das Interesse der Arbeitgeber am Abschluss solcher Vereinbarungen bisher noch gering. Der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) liegt kein vollständiges Zahlenmaterial über abgeschlossene Integrationsvereinbarungen vor. Nach Angaben von etwa zwei Dritteln der Integrationsämter gibt es bisher 341 Integrationsvereinbarungen, davon 141 bei öffentlichen Arbeitgebern. Der DGB geht allerdings davon aus, dass nur jeder vierte Abschluss einer Integrationsvereinbarung den Integrationsämtern mitgeteilt wird, so dass danach die Zahl der Vereinbarungen bei etwa 1 360 liegen dürfte.

Über die innerbetriebliche Umsetzung der Integrationsvereinbarungen liegen noch kaum Erfahrungen vor. Nach Auskunft des DGB werden aufgrund von Integrationsvereinbarungen in einigen Unternehmen erstmals überhaupt behinderte Jugendliche ausgebildet.

### 3.5 Verbesserte Förderleistungen

Das Recht der Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Schwerbehindertengesetz durch Lohnkostenzuschüsse und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung hatte sich in der Vergangenheit für die Arbeitgeber als schwer durchschaubar und schwer handhabbar erwiesen. Dies hatte seine Ursache darin, dass die Förderung nach dem Schwerbehindertengesetz nur zusätzlich zu den Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit oder eines anderen Trägers der beruflichen Rehabilitation erfolgen konnte. In der Praxis bedeutete dies, dass die Arbeitgeber mindestens zwei Anträge auf verschiedene Förderleistungen stellen mussten und entsprechende Förderbescheide zu erlassen waren.

Um die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verstärken wurde daher das Förderrecht vereinfacht. Zur Verwaltungsvereinfachung und besseren Transparenz für alle Beteiligten wurde die zusätzliche Förderung bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach dem Schwerbehindertengesetz und dem Ersten Abschnitt der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe als zusätzlicher Fördertatbestand in das SGB III übernommen. Deshalb muss nur noch ein Antrag auf Förderleistungen gestellt werden. Des Weiteren wurden das Förderrecht materiell verbessert und die Zuweisungen an die Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln des Ausgleichsfonds deutlich erhöht.

Neben den Zuschüssen zu den direkten Lohnkosten (Eingliederungszuschüsse) können nunmehr auch die Anteile des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen, insgesamt bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgeltes, übernommen werden. Gefördert werden können jetzt auch Beschäftigungsverhältnisse bei Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt haben. Die Eingliederungszuschüsse können bis zur Dauer von drei Jahren erbracht werden. Im Falle der Einstellung älterer arbeitsloser schwerbehinderter Menschen über 50 bzw. 55 Jahre können sie bis zu einer Dauer von fünf bzw. acht Jahren gewährt werden. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung können regelmäßig bis zur Höhe von 80 Prozent der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres erbracht werden, in besonderen Fällen auch in Höhe der vollen Vergütung. Auch hier werden die entsprechenden Anteile des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen gefördert.

Für Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung sind der Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 2000 (für die Monate Oktober bis Dezember) Mittel in Höhe von 87,5 Mio. DM (44,738 Mio. Euro), im Jahre 2001 in Höhe von 350 Mio. DM (178,952 Mio. Euro) sowie im Jahre 2002 in Höhe von 180 Mio. Euro zur Verfügung gestellt worden. Daneben hat die Bundesanstalt für Arbeit eigene Haushaltsmittel verwendet.

Wirkung:

An Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nahmen von Oktober bis Dezember 1999 monatlich 5 261 Personen (Frauen: 2 261) teil. Im Jahr 2000 waren es durchschnittlich im Monat 5 683 (Frauen: 2 469), 2001 im Monat durchschnittlich 6 253 (Frauen: 2 736) und von Januar bis Oktober 2002 im Monat durchschnittlich 8 705 (Frauen: 3 681). Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an FbW-Maßnahmen konnte von 1,5 Prozent auf 2,6 Prozent im Jahresdurchschnitt gesteigert werden. Im Oktober 2002 selbst lag der Anteil bei 3,7 Prozent. Der Frauenanteil betrug zwischen 42,3 und 43,7 Prozent.

Mit Trainingsmaßnahmen sollen die Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden verbessert werden, beispielsweise durch Eignungsfeststellung für bestimmte berufliche Tätigkeiten oder durch die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen. Die entsprechenden Regelungen wurden zuletzt durch das Job-AQTIV-Gesetz zum 1. Januar 2002 angepasst. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit befanden sich jeweils im Monat Oktober der Jahre 1999 bis 2002 die nachfolgend angegebene Zahl schwerbehinderter Menschen in Trainingsmaßnahmen bzw. Maßnahmen zur Eignungsfeststellung:

Oktober 1999	1 199 insgesamt, darunter	560 Frauen,
Oktober 2000	1 987 insgesamt, darunter	920 Frauen,
Oktober 2001	2 064 insgesamt, darunter	1 028 Frauen,
Oktober 2002	1 869 insgesamt, darunter	890 Frauen.

### 3.6 Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz bietet für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen eine wichtige und wirksame Hilfe, um ihnen eine Berufsausübung zu ermöglichen. Seit dem 1. Ok-

tober 2000 haben schwerbehinderte Menschen gegenüber den Integrationsämtern im Rahmen der begleitenden Hilfe einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz zur Erlangung und Erhaltung eines Arbeitsplatzes. Mit dem SGB IX wurde zur Erlangung eines Arbeitsplatzes auch ein entsprechender Rechtsanspruch gegenüber den Rehabilitationsträgern geschaffen. Deren Leistungsverpflichtung wird für die Dauer von drei Jahren von den Integrationsämtern erfüllt, die dafür einen Erstattungsanspruch gegenüber den Rehabilitationsträgern haben. Für den darüber hinaus gehenden Zeitraum besteht gegenüber den Integrationsämtern ein Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz zur Erlangung eines Arbeitsplatzes werden grundsätzlich von den Rehabilitationsträgern, die Kosten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes von den Integrationsämtern getragen. Hiermit wird sichergestellt, dass die schwerbehinderten Menschen die zur Teilhabe am Arbeitsleben notwendigen Leistungen erhalten und die entstehenden Kosten zwischen Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern ihrer Aufgabenstellung entsprechend angemessen verteilt werden.

Wirkung:

Die Leistungen werden von den Integrationsämtern auf der Grundlage der von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) erlassenen und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung abgestimmten vorläufigen Empfehlungen erbracht. Diese Empfehlungen sind inzwischen weiter entwickelt worden und am 1. Juni 2003 in Kraft getreten.

Eine Erhebung der BIH für den Zeitraum vom 1. Oktober 2000 bis Ende Juni 2002 ergab, dass insgesamt 8 901 Anträge zur Arbeitsassistenz gestellt wurden. Von diesen 8 901 Anträgen wurden 112 abgelehnt und 71 Anträge zurückgezogen. 8 264 Anträge wurden auf „Arbeitgeber-organisierte“ Arbeitsassistenz (Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen) gestellt. 405 Anträge wurden auf „Arbeitnehmer-organisierte“ Arbeitsassistenz von schwerbehinderten Menschen, die selbst als Arbeitgeber auftreten wollen, gestellt. In weiteren 232 Fällen wurden Anträge auf „Arbeitnehmer-organisierte (selbstorganisierte)“ Arbeitsassistenz gestellt, in der schwerbehinderte Menschen ihren Assistenten von einem dritten Dienstleister gestellt bekommen und diesen dafür bezahlen. Insgesamt kann aufgrund dieser Zahlen von 637 Anträgen auf „Arbeitnehmer-organisierte“ Arbeitsassistenz ausgegangen werden. Nach Auskunft der BIH sind die meisten der 637 Anträge auf selbstorganisierte Arbeitsassistenz keine Neuanträge, sondern Umstellungen auf das neue Recht.

In der Zeit vom Oktober 2000 bis Juni 2002 wurden durch die Integrationsämter insgesamt 27 952 724,92 Euro an finanzieller Gesamtleistung erbracht. Die Rehabilitationsträger erstatteten im gleichen Zeitraum rund 280 932 Euro, was einer Beteiligungsrate von nur ca. einem Prozent entspricht.

### 3.7 Integrationsfachdienste (IFD)

Um die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu erhöhen, sind Regelungen zum Auf- und Ausbau eines flächende-

ckenden Netzes von Integrationsfachdiensten unter Einbeziehung der bisherigen Dienste getroffen worden.

Aufgaben der Integrationsfachdienste sind,

- die schwerbehinderten Menschen zu beraten, zu unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze zu vermitteln;
- den Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und Hilfe zu leisten;
- die Arbeitsämter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere bei der Beratung schwerbehinderter Menschen im Vorfeld der Arbeitsaufnahme, bei der Arbeitsplatzsuche und im Bewerbungsverfahren zu unterstützen;
- nach der Arbeitsaufnahme den schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten zu begleiten, solange es erforderlich ist;
- beim Übergang schwerbehinderter Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen und aus der Sonderschule in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden.

Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit, der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig und werden von diesen vergütet. Die Vergütung kann bei Beauftragung durch die Bundesanstalt für Arbeit aus Mitteln des Ausgleichsfonds erbracht werden. Die Möglichkeit der Beauftragung durch die Rehabilitationsträger ist insbesondere für behinderte Menschen von Bedeutung, die nicht schwerbehindert sind oder deren Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht festgestellt worden ist und für deren berufliche Eingliederung wegen ihrer Zweckbestimmung Mittel der Ausgleichsabgabe nicht verwendet werden können. Betroffen sind in erster Linie psychisch behinderte Menschen. Mit der Inanspruchnahme von Integrationsfachdiensten durch die Rehabilitationsträger sollten die besonderen Schwierigkeiten dieser Personengruppe bei der Teilhabe am Arbeitsleben überwunden werden.

Näheres zur Beauftragung der Integrationsfachdienste, der Zusammenarbeit, fachlichen Leitung, Aufsicht sowie zur Qualitätssicherung und Ergebnisbeobachtung ist zwischen den Auftraggebern und dem Träger des Integrationsfachdienstes auf der Grundlage einer von der Bundesanstalt für Arbeit entwickelten und mit den im Gesetz genannten weiteren Beteiligten abgestimmten Mustervereinbarung festgelegt worden.

Wirkung:

Inzwischen sind mehr als 181 Integrationsfachdienste flächendeckend in allen Arbeitsamtsbezirken eingerichtet. Im Jahre 2001 konnte eine Kapazität von rund 16 000 Plätzen aufgebaut und bis Ende 2002 auf rund 17 800 Plätze ausgebaut werden.

Im Jahre 2001 sind von den Integrationsfachdiensten mehr als 4 700 schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung vermittelt worden, im Jahre 2002 mehr als 8 000; darunter rund 7 600 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Ende 2001 waren fast 800 Personen mit der Umsetzung der Aufgaben bei den Integrationsfachdiensten beschäftigt,

davon über 58 Prozent Frauen. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen lag – bei leicht überwiegender Beschäftigung schwerbehinderter Frauen – bei fast 10 Prozent. Ende Februar 2003 verzeichneten die Integrationsfachdienste insgesamt 670 Beschäftigte, davon 434 Frauen, was einem Anteil von 64,8 Prozent entspricht. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den Beschäftigten beträgt 12 Prozent, absolut waren dies 81 Personen, davon waren 39 Frauen.

Beauftragung der Integrationsfachdienste im Jahre 2002 durch die Bundesanstalt für Arbeit:

Im Bereich der Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen erfolgt die Beauftragung der Integrationsfachdienste durch die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit. Die nachstehende Statistik für 2002 gibt Auskunft über Zugänge, Abgänge durch Vermittlungen und sonstige Abgänge.

<b>Integrationsfachdienste – Ergebnis – Dokumentation 2002 (Stand: Dezember 2002)</b>			
	<b>Insgesamt</b>	<b>davon</b>	
		<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>Kapazität</b>	17 850		
Tatsächlich besetzte Plätze (Jahresdurchschnitt)	17 634 17 241	11 274 11 041	6 360 6 200
<b>Zugänge insgesamt</b>	35 191	22 159	13 032
<b>davon:</b>			
– besonderer Integrationsbedarf	33 173	20 822	12 351
– WfbM-Beschäftigte	69	45	24
– Schwerbehinderte Schulabgänger	95	68	27
– behinderte Menschen ohne Schwerbehinderung	1 854	1 224	630
<b>Abgänge durch Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt</b>	7 555	4 568	2 987
unbefristete Beschäftigung	4 392	2 658	1 734
befristete Beschäftigung	1 523	844	679
Probebeschäftigung (§ 238 SGB III)	1 399	910	489
Aufnahme einer Ausbildung	104	66	38
Integrationsprojekt	137	90	47
<b>Sonstige Abgänge</b>			
auf Initiative des IFD	2 538	1 635	903
FbW/Train. Maß./Reha > 8 Wochen	1 133	735	398
ABM/SAM	488	328	160
Aufnahme in WfbM	262	144	118
Rente	560	365	195
§ 428 SGB III	95	63	32
<b>Abgänge aus anderen Gründen</b>	20 449	12 950	7 499

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Die „Abgänge aus anderen Gründen“ können von der Bundesanstalt für Arbeit nicht weiter aufgeschlüsselt werden. Nach der Zurückweisung an das Arbeitsamt werden arbeitslose schwerbehinderte Menschen in den Vermittlungsprozess einbezogen. Ende Dezember 2002 betreuten die Integrationsfachdienste insgesamt 17 634 schwerbehinderte Menschen, für die sie auch im Januar 2003 noch tätig waren. Dies erklärt die Differenz zwischen den Zugangszahlen und Abgangszahlen.

Beauftragungen durch die Integrationsämter:

Die Integrationsfachdienste haben im Jahre 2001 im Auftrag der Integrationsämter 17 993 und im Jahr 2002 18 162 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen längerfristig beruflich begleitet (psychosoziale Betreuung im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben); 45 Prozent davon waren Frauen.

Beim Auf- und Ausbau von Integrationsfachdiensten wurde nach Mitteilung der BIH ganz überwiegend die Struktur der berufsbegleitenden, bzw. psychosozialen Dienste der Integrationsämter als Basis für die Einrichtung als Integrationsfachdienst genutzt. In einigen Bundesländern konnte die vormalige Struktur vollständig übernommen und ausgebaut werden. In wenigen Bundesländern wurde eine vollständige Einbeziehung der schon vorhandenen berufsbegleitenden Dienste nicht erreicht, sodass Parallelstrukturen vorhanden sind.

Beauftragungen durch die anderen Rehabilitationsträger:

Im ersten Halbjahr 2002 sind durch die Rentenversicherungsträger insgesamt knapp 100 Fälle der Beauftragung von Integrationsfachdiensten für behinderte Menschen registriert worden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Regelungen für die Rehabilitationsträger am 1. Juli 2001 in Kraft getreten sind.

Finanzierung der Leistungen der Integrationsfachdienste:

Für die Vergütungen der Integrationsfachdienste hat die Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2001 insgesamt rund 24 Mio. Euro und im Jahr 2002 rund 42,2 Mio. Euro ausgegeben. Aus dem Ausgleichsfonds wurden ihr dafür im Jahr 2001 rund 24 Mio. Euro und im Jahr 2002 rund 41,2 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Damit wurden die von der Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2001 gezahlten Vergütungen der Integrationsfachdienste ausschließlich aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert. Im Jahr 2002 hat die Bundesanstalt für Arbeit dafür eigene Haushaltsmittel in Höhe von rund 1,0 Mio. Euro eingesetzt und diese für Rehabilitationen ausgegeben. Für das Jahr 2003 hat sie für diesen Zweck Mittel in Höhe von 60 Mio. Euro veranschlagt. Dafür sind ihr bislang aus dem Ausgleichsfonds 51,1 Mio. Euro zur Verfügung gestellt worden.

Muster- und Vergütungsvereinbarung der Integrationsfachdienste und Anwendungspraxis:

Die nach § 111 Abs. 4 SGB IX abgeschlossene Mustervereinbarung ist bislang Grundlage für die Vergütung der beauftragten Integrationsfachdienste. Die Bundesanstalt für Arbeit hat im Rahmen der Mustervereinbarung eine Vergütungsregelung getroffen, die eine Betreuungsvergütung und eine erfolgsabhängige Vergütung, zahlbar in zwei Raten, als

Vermittlungs- und Erfolgsvergütung vorsieht. Die Betreuungsvergütung kann im Einzelfall bei deutlich über das übliche Maß hinausgehendem Aufwand die Vergütung für zwei Betreuungsplätze umfassen. Pro Betreuungsplatz wird eine Pauschale von 155 Euro pro Monat bezahlt. Die Vermittlungsvergütung für den Personenkreis nach § 109 Abs. 2 SGB IX beträgt insgesamt 2 500 Euro (1 000 Euro Vermittlungsvergütung als erste Rate, weitere 1 500 Euro als Erfolgsvergütung nach einer sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses). Eine Vermittlungsvergütung ist für jede Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis zu zahlen, das nicht von vornherein auf weniger als drei Monate begrenzt ist.

Von den an der Erarbeitung der Muster- und Vergütungsvereinbarung beteiligten Rehabilitationsträgern wird in folgenden Punkten Regelungsbedarf gesehen:

- Zielvereinbarungen zwischen Auftraggebern und Integrationsfachdiensten sollten in Abhängigkeit von Leistungspotenzialen der Klienten und Klientinnen, der Verfügbarkeit von Fördermitteln und vom regionalen Arbeitsmarkt formuliert werden.
- Es sollten Aspekte der Krisenintervention und Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden.
- Die Zielvereinbarungen sollten außerdem das gesamte Aufgabenspektrum der Integrationsfachdienste umfassen.

Empfehlung des Bundesrechnungshofes:

Nach Auffassung des Bundesrechnungshofs bietet die derzeitige Vergütungsstruktur für die Beauftragung der Integrationsfachdienste zu geringe Anreize für deren Aktivitäten zum Erreichen dauerhafter Eingliederungserfolge. Er empfiehlt, die Vergütungsstruktur zu ändern.

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung zur Arbeit der Modellprojekte „Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland“:

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik in Reutlingen, mit der „wissenschaftlichen Begleitforschung zur Arbeit der Modellprojekte Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland“ in der Zeit vom 1. August 1999 bis 31. Juli 2002 beauftragt. Die Beschreibung des Forschungsauftrages sowie die Ergebnisse und Empfehlungen sind im Internet unter der Adresse [http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/publikationen/publ\\_gr20.cfm](http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/publikationen/publ_gr20.cfm), Forschungsbericht Nr. 295, veröffentlicht.

Für eine Weiterentwicklung der Integrationsfachdienste macht die wissenschaftliche Begleitforschung Vorschläge zu einer Finanzierungsstruktur. Sie empfiehlt, die Finanzierung der Integrationsfachdienste auf zwei Säulen zu stellen: Zum einen sollte eine Sockelfinanzierung für die entstehenden Sach- und Personalkosten in einer Größenordnung von etwa 75 bis 80 Prozent erfolgen. Zum anderen empfiehlt sie als Anreiz für die Akquisition und Vermittlung von Arbeitsstellen zusätzlich eine erfolgsbezogene Vergütung. Diese könnte wie bisher auch gesplittet werden in einen Anteil, der bei der Vermittlung eines mindestens dreimonatigen

Arbeitsverhältnisses auszuzahlen ist und in einen Anteil, der auszuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis nach mindestens einem halben Jahr noch Bestand hat.

### 3.8 Integrationsprojekte

Der Gesetzgeber hat die Integrationsprojekte als Instrument zur Integration solcher schwerbehinderter Menschen vorgesehen, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt, für die aber regelmäßig eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht die adäquate Einrichtung zur Beschäftigung und Qualifizierung ist.

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder auch unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich in besonderem Maße die Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung schwerbehinderter Menschen zur Aufgabe gemacht haben. Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen, Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt an. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sie von ihren Gesellschaftern und Eignern in eigener unternehmerischer Verantwortung geführt. Jede Form öffentlicher Unterstützung dient nicht dem Ausgleich unternehmerischer Risiken, sondern einem fairen Ausgleich der Nachteile, die durch die besondere Struktur der Belegschaft entstehen.

Wirkung:

Bis zum Ende des Jahres 2002 wurden in Deutschland bereits mehr als 300 solcher Integrationsprojekte gefördert. In der Regel handelte es sich bisher um gemeinnützige, aber dennoch marktorientierte Betriebe. In ihnen arbeiteten zum Jahresende 2002 insgesamt rund 3 000 sozialversicherte schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personen mit einer seelischen Behinderung dominierten unter den Beschäftigten, während Abgänger von Sonderschulen und Werkstätten für behinderte Menschen noch eine nachrangige Rolle spielten. Die Integrationsprojekte sind unterschiedlich groß und umsatzstark. Die in der Form einer GmbH geführten Unternehmen beschäftigen in der Regel wesentlich mehr schwerbehinderte Menschen als Projekte mit anderen Rechtsformen. Viele frühere Selbsthilfefirmen haben den Übergang in eine Rechtsform, die den Anforderungen des SGB IX entspricht, realisiert. Bei den Trägern von neu gegründeten Integrationsprojekten handelt es sich vielfach um solche, die auch Träger von Werkstätten für behinderte Menschen sind. Die steuerrechtliche Behandlung von Integrationsprojekten durch die Finanzverwaltung bekommt zunehmend Bedeutung. Problematisch ist u. a. die Anerkennung der Gemeinnützigkeit.

Die investiven Zuschüsse nach § 134 SGB IX schaffen nach der Erfahrung der Integrationsämter eine stabile Basis, um ein Integrationsprojekt zu betreiben.

Aufgrund der gemachten Erfahrungen empfiehlt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) der Bundesregierung und dem Gesetzgeber Folgendes:

- erleichterte Anerkennung der Gemeinnützigkeit in begründeten Fällen; alternativ:
- verminderter Steuersatz unter Verzicht auf die Gemeinnützigkeit,
- Sicherstellung von Eingliederungszuschüssen in dem rechtlich möglichen Umfang durch die Arbeitsverwaltung,
- Bereitstellung von „Risikokapital“ für die nicht aus der Ausgleichsabgabe finanzierbaren Investitionskosten.

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der Modellprojekte „Beschäftigungs-/Integrationsprojekte“:

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) gGmbH im Jahr 1999 einen Forschungsauftrag zur „wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts Beschäftigungs-/Integrationsprojekte zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ erteilt. Aufgabe der FAF war es, Vorschläge zur endgültigen Konzeption und regelhaften Förderung der Integrationsprojekte zu machen. Dabei wurden Regelungen des SGB IX zugrunde gelegt. Die Ergebnisse sind im Internet unter der Adresse [http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/publikationen/publ\\_gr20.cfm](http://www.bmgs.bund.de/deu/gra/publikationen/publ_gr20.cfm), Forschungsbericht Nr. 298, veröffentlicht.

Die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) empfiehlt u. a. Folgendes:

- inhaltliche Präzisierungen des besonderen Aufwands und des innerbetrieblichen Betreuungsaufwands sowie eine angemessene Förderung der Arbeitsplätze für die nichtbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- Koppelung der öffentlichen investiven Förderungen an das Vorliegen eines anerkannten Businessplans,
- verbesserte Mittelausstattung sowie eine breitere und an das Notwendige angepasste Finanzierungsbasis,
- einheitliche Zuständigkeit für die Förderung aller Integrationsprojekte (-unternehmen, -betriebe, -abteilungen).

### 3.9 Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung sind die Werkstätten für behinderte Menschen verpflichtet, den Übergang behinderter Menschen aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Bereits seit dem 1. August 1996 ist dieses als „fachliche Anforderung“ an die Werkstätten für behinderte Menschen in der Werkstättenverordnung geregelt. Aufgrund des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter haben die Werkstätten seit Oktober 2000 die gesetzliche Aufgabe, den Übergang verstärkt zu fördern.

Zusätzlich ist in der Werkstättenverordnung seit dem 1. Juli 2001 eine erweiterte Beteiligung der Fachausschüsse in den Werkstätten für behinderte Menschen vorgesehen worden. Diese sind nunmehr auch bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung des Übergangs zu be-

teiligen. Sie geben gegenüber dem Träger der Werkstatt und dem jeweils zuständigen Kostenträger mindestens einmal jährlich eine Stellungnahme dazu ab, welche behinderte Menschen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und welche übergangsfördernden Maßnahmen dazu erforderlich sind. Mit dem „Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“ sind diese Regelungen durch rentenrechtliche Regelungen flankiert worden, um Hindernisse für einen Übergang zu beseitigen.

#### Wirkung:

Die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB), Berlin, führte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung eine Erhebung zum Übergang behinderter Menschen aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch. Im Rahmen dieser Erhebung wurden bei den Werkstätten für behinderte Menschen, den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern entsprechende Daten erfasst. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich die Umfragen auf einen Zeitraum von 1998 bis 2000 erstreckten, als die mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter neu geschaffenen Instrumente gerade im Aufbau waren bzw. erst anfängliche Wirkungen zeigten.

#### Ergebnisse:

- In den Jahren 1998 bis 2000 gab es insgesamt 545 Übergänge auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, die überwiegend in den alten Bundesländern stattgefunden haben. Mindestens einen Übergang gab es jedoch nur in der Hälfte der Werkstätten. Ein positiver Trend scheint aber erkennbar. Generell ist eine Steigerung der Übergangszahlen um 71 Prozent im Zeitraum von 1998 bis 2000 zu verzeichnen. Auch ist der Anteil derjenigen Werkstätten gestiegen, die zumindest einen Übergang im Jahr erreichten. Die Übergangsquoten liegen insgesamt auch sehr niedrig. Summarisch betrachtet hat die Übergangsquote von 1998 bis 2000 zugenommen: von 0,15 Prozent im Jahr 1998 über 0,19 Prozent im Jahr 1999 auf 0,24 Prozent im Jahr 2000.
- Eine erhebliche Zahl von Werkstätten wies überhaupt keine Aktivitäten zur Förderung des Übergangs vor, obwohl die Förderung bereits seit dem 1. August 1996 fachliche Anforderung an die Werkstätten ist. In einer Reihe von Fällen wurde argumentiert, dass die Neigung der behinderten Menschen zum Wechsel aus Furcht vor dem Verlust des gewohnten Umfeldes und der Angst vor einer Beschäftigung in neuer Umgebung mit stärkeren Anforderungen gering sei. Allerdings stammen diese Aussagen nicht von den Betroffenen selbst, sondern von den Werkstätten. In den Fällen, in denen Aktivitäten erfolgt sind, gingen die Bestrebungen meist von den schwerbehinderten Menschen selbst aus.
- Aktivitäten zur Förderung des Übergangs in reguläre Beschäftigung gab es in den alten Bundesländern häufiger als in den neuen, auch waren sie dabei erfolgreicher. Eine mögliche Erklärung ist die rentenrechtliche Absicherung in den neuen Ländern (Invaliden-/Erwerbsunfähigkeitsrente). Durch eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt oberhalb der Hinzuverdienstgrenze verlören diese Menschen Rentenleistungen.

- Beschäftigungen in „ausgelagerten Außenarbeitsgruppen“ in Betrieben erfolgten entgegen der eindeutigen Bestimmung in § 5 Abs. 4 Werkstättenverordnung nicht „zeitweise“, sondern dauerhaft. Dadurch wurde das Ziel des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erreicht.
- In vielen Werkstätten fehlte es an individuellen Förderplänen, obwohl auch dies eine eindeutige fachliche Anforderung an die Werkstätten ist.
- Allgemein wurde festgestellt, dass Maßnahmen zum Übergang zahlenmäßig erfolgreicher waren, wenn sich Fachkräfte in den Werkstätten hierum besonders bemühten und idealerweise zusätzliches Übergangspersonal zur Verfügung stand.
- Zum Zeitpunkt der Erhebungen lagen in 180 Werkstätten 62 Prozent zum Teil noch in Arbeit befindliche Übergangskonzepte vor. Umgekehrt verfügten zum Stichtag und auch in unmittelbarer Zukunft rund zwei Fünftel der Werkstätten nicht über ein solches Konzept. Die meisten dieser Werkstätten befanden sich in den neuen Bundesländern. Es hat sich gezeigt, dass ein Übergangskonzept viel zu einem erfolgreichen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt beiträgt.
- Positiv ist, dass das Augenmerk nicht nur auf den Übergang aus Werkstätten gerichtet war, sondern auch auf Alternativen zur Aufnahme einer Beschäftigung in Werkstätten.

Die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) empfiehlt der Bundesregierung:

- Es sollte u. a. eine besondere Honorierung der Werkstätten beim Übergang Beschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Andererseits sollte die Anerkennung als Werkstatt nur erteilt oder belassen werden, wenn Aktivitäten zur Förderung von Übergängen erkennbar sind.
- Die Bundesanstalt für Arbeit und die anderen Rehabilitationsträger sollten verpflichtet werden, durch andere geeignete Berufsbildungsmaßnahmen Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Erforderlich sei auch die Verbesserung der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen.
- Förderlehrgänge insbesondere in betriebsnaher Form sollten im Rahmen des Berufsbildungsbereichs gezielt anvisiert werden.
- Ambulante Angebote sollten verstärkt werden: Durch geeignete Unterstützung sollten betriebliche (statt überbetriebliche) Formen der beruflichen Bildung stärker genutzt werden. Dabei sollten bestehende Kooperationsbeziehungen mit werkstattnahen Betrieben konsequent genutzt werden.
- In der ersten Zeit nach einem Übergang aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich der Werkstatt sollte die Chance genutzt werden, externe Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen, dies auch für mehrjährig im Arbeitsbereich Beschäftigte.
- Insbesondere bei Teilnehmern mit einer psychischen Behinderung sollte stärkeres Augenmerk auf begleitende

Unterstützung während einer beruflichen Bildungsmaßnahme, aber auch in der Phase des anschließenden Übergangs in ein Arbeitsverhältnis gelegt werden.

Bestands- und Bedarfserhebung der Firma „con-sens“ Hamburg:

In dem Bericht der Firma „con-sens“ vom Januar 2003 über die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellte Bestands- und Bedarfserhebung für Werkstätten für behinderte Menschen wird auch zum Übergang aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Jahr 2001 Stellung genommen. Danach entfielen von insgesamt 8 861 Abgängen 8,6 Prozent auf die Gruppe der Werkstattbeschäftigten, die auf einen Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes wechseln und die in Integrationsprojekte und in Ausbildung oder in sonstige berufliche Bildung vermittelt werden konnten. Bezogen auf die Gesamtzahl der Werkstattbeschäftigten Ende 2000 betrug die entsprechende Integrationsquote 0,32 Prozent.

Der Bericht weist allerdings auf die Problematik bei der Erhebung von Verbleibsdaten hin. So haben trotz eines Beteiligungsgrads an der Gesamterhebung von 95,2 Prozent nur 68 Prozent aller anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Verbleibsangaben gemacht, weil nur diese sie dokumentiert hatten. Und selbst bei den erteilten Antworten ist der Anteil, der auf sonstige, nicht bekannte Abgangsgründe entfällt, mit 39 Prozent sehr hoch.

#### **4 Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Bundes**

Nach der Gesetzesbegründung zu § 73 Schwerbehindertengesetz, jetzt § 160 SGB IX, ist auch auf die Sonderregelung für den öffentlichen Dienst des Bundes über den Umfang der Beschäftigungspflicht einzugehen. Nach dieser Sonderregelung gilt für diejenigen öffentlichen Arbeitgeber des Bundes, die am 31. Oktober 1999 den zu diesem Zeitpunkt geltenden Pflichtenatz von 6 Prozent erfüllt hatten, dieser Pflichtenatz auch über den 1. Januar 2001 hinaus fort. Die Bundesregierung erstattet einmal jährlich einen Bericht über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Bundes. Der Bericht vom Dezember 2002 über die Beschäftigungssituation des Jahres 2001 hatte folgende Ergebnisse:

##### **4.1 Bundesministerien mit nachgeordnetem Bereich und sonstige oberste Bundesbehörden (§ 71 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX)**

Die Bundesministerien mit ihren nachgeordneten Dienststellen und die sonstigen Bundesdienststellen haben im Berichtsjahr 2001 – zusammengefasst – einen Anteil beschäftigter schwerbehinderter Menschen von 6,4 Prozent erreicht. Der Anteil schwerbehinderter Frauen an den beschäftigten schwerbehinderten Menschen beträgt 35,2 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozent gestiegen.

Damit ist die für die einzelnen Bundesressorts mit ihren nachgeordneten Behörden gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent bzw. 6 Prozent wiederum deutlich überschritten worden.

##### **4.2 Bundesministerien ohne nachgeordneten Bereich**

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei den Bundesministerien beträgt im Jahre 2001 6,6 Prozent. Der Anteil schwerbehinderter Frauen liegt bei 41,2 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 23,0 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg zeigt, dass dem gesetzlichen Auftrag einer angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen in vollem Umfang Rechnung getragen wird.

##### **4.3 Anteil schwerbehinderter Menschen bei den Neueinstellungen**

Der Anteil schwerbehinderter Menschen bei den Neueinstellungen – einschließlich der erstmaligen Anerkennung als schwerbehinderter Mensch bzw. der Gleichstellung von behinderten Menschen – ist im Jahre 2001 gegenüber dem Vorjahr von 4,4 Prozent auf 4,7 Prozent gestiegen. Derzeit führt der Anstieg bei den Neueinstellungen nicht zu einer entsprechenden Erhöhung der Beschäftigungsquote, da noch eine verhältnismäßig hohe Zahl schwerbehinderter Menschen aus Altersgründen ausscheidet. Ziel der Bundesregierung ist es, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen durch eine Steigerung bei den Neueinstellungen zu verbessern und nicht durch eine höhere Zahl von Anerkennungen und Gleichstellungen. Die Zahl der erstmaligen Anerkennungen und Gleichstellungen ist seit 1994 kontinuierlich zurückgegangen, wie nachfolgende Darstellung zeigt:

Jahr	Anzahl
1994	5 120
1995	2 404
1996	2 268
1997	1 897
1998	1 936
1999	1 825
2000	1 884
2001	1 830

Der Anteil schwerbehinderter Frauen an allen Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen stieg im Jahr 2001 von 45,5 auf 45,6 Prozent wiederum leicht an. Damit wird dem gesetzlichen Auftrag in § 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen, Rechnung getragen.

Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich die Differenz zwischen Zu- und Abgängen bei den beschäftigten schwerbehinderten Menschen erneut um rund 45 Prozent verringert. Damit hat die Zahl der Neueinstellungen (einschließlich der erstmaligen Anerkennungen bzw. der Gleichstellungen) nahezu die Zahl der Austritte bzw. des Wegfalls der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung erreicht.

##### **4.4 Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Menschen bei allen öffentlichen Arbeitgebern**

Die Beschäftigungsquote bei den öffentlichen Arbeitgebern insgesamt (Bundes-, Landes- und Kommunalverwal-

tung) betrug im Berichtsjahr 2001 5,1 Prozent und ist seit dem Jahr 1992 nahezu gleichgeblieben. Dabei fällt auf, dass die Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst in den neuen Ländern seit 1994 von 3,4 auf 4,7 Prozent stetig angestiegen ist, während die Quote in den alten Ländern seit 1994 von 5,7 auf nunmehr 5,2 Prozent zurückging.

Bei den privaten Arbeitgebern sank die durchschnittliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im gesamten Bundesgebiet von 4,0 Prozent im Jahr 1991 auf 3,4 Prozent im Jahre 2001. In den alten Ländern ist auch hier ein kontinuierlicher Rückgang der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen zu verzeichnen (von 4,0 Prozent in 1991 auf 3,3 Prozent in 2000, aber ein Wiederanstieg auf 3,4 Prozent im Jahre 2001). Auch in den neuen Ländern entwickelte sich die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 1991 bis 1994 rückläufig (von 4,0 auf 2,4 Prozent). Seitdem ist wieder ein Anstieg der Beschäftigungsquote auf 3,0 Prozent zu verzeichnen.

## 5 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von November 2002 bis April 2003

Nachdem die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in dem maßgeblichen Zeitraum von Oktober 1999 bis Oktober 2002 stets rückläufig gewesen ist, steigt sie seit November 2002 wieder kontinuierlich an. Die spezifische Arbeitslosenquote stieg von 14,2 Prozent im Oktober 2002 auf 16,8 Prozent im April 2003 an. In den alten Ländern erhöhte sich diese spezifische Arbeitslosenquote im Vergleichszeitraum nur gering von 13,2 Prozent auf 14,6 Prozent. Die Arbeitslosigkeit ist in den neuen Ländern besonders stark angestiegen; die spezifische Arbeitslosenquote beträgt dort 29,4 Prozent im April 2003.

### 5.1 Entwicklung der allgemeinen Arbeitslosigkeit und der spezifischen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in der Zeit von Oktober 2002 bis April 2003

#### Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt und von allen schwerbehinderten Menschen

2002/2003	Arbeitslose insgesamt	Darunter schwerbehinderte Menschen	Schwerbehinderte Menschen Anteil Arbeitslose
Okt. 2002	3 929 754	144 292	3,7
Nov. 2002	4 025 842	149 120	3,7
Dez. 2002	4 225 104	156 268	3,7
Jan. 2003	4 623 084	165 841	3,6
Feb. 2003	4 706 211	168 592	3,6
März 2003	4 607 885	169 500	3,7
April 2003	4 495 200	171 293	3,8

#### Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Männer

2002/2003	Arbeitslose Männer	Darunter schwerbehinderte Männer	Schwerbehinderte Männer Anteil Arbeitslose
Okt. 2002	2 129 055	89 266	4,2
Nov. 2002	2 199 862	92 515	4,2
Dez. 2002	2 359 964	97 233	4,1
Jan. 2003	2 652 279	103 378	3,9
Feb. 2003	2 722 149	105 214	3,9
März 2003	2 638 908	105 467	4,0
April 2003	2 534 545	105 949	4,2

#### Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Frauen

2002/2003	Arbeitslose Frauen	Darunter schwerbehinderte Frauen	Schwerbehinderte Frauen Anteil Arbeitslose
Okt. 2002	1 800 699	55 026	3,1
Nov. 2002	1 825 980	56 605	3,1
Dez. 2002	1 865 140	59 035	3,2
Jan. 2003	1 970 805	62 463	3,2
Feb. 2003	1 984 062	63 378	3,2
März 2003	1 968 977	64 033	3,3
April 2003	1 960 655	65 344	3,3

Quelle: BMGS

Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt betrug im April 2003 4 495 200. Ende April 2003 waren 171 293 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet; gegenüber Oktober 2002 bedeutet dies eine Zunahme um 27 001, gegenüber April 2002 um 11 026. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitslosen stieg von 3,7 Prozent im Oktober 2002 auf 3,8 Prozent im April 2003. Damit hat sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in diesem Zeitraum ungünstiger als die allgemeine Arbeitslosigkeit entwickelt. Allerdings liegen diese Zahlen noch immer deutlich unter denen des Vergleichszeitraums von Oktober 2001 bis April 2002 mit Werten von 4,4 und 4,0 Prozent.

In den alten Bundesländern waren im April 2003 127 337 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Das entspricht einer Quote von 14,6 Prozent, während die allgemeine Arbeitslosenquote 10,8 Prozent beträgt. In den neuen Bundesländern waren 43 956 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Das entspricht einer Quote von 29,4 Prozent, während die allgemeine Arbeitslosenquote bei 19,1 Prozent liegt.

Der Anteil der schwerbehinderten Männer an allen arbeitslosen Männern lag in den letzten Monaten zwischen 4,2 und 3,9 Prozent und damit regelmäßig über der entsprechenden

Quote bei den Frauen. Während der Anteil der schwerbehinderten Männer an der Zahl der arbeitslosen Männer monatlich schwankt, ist der Anteil der schwerbehinderten Frauen an der Zahl aller arbeitslosen Frauen kontinuierlich von 3,1 auf 3,3 Prozent angestiegen.

## 5.2 Abgänge aus Arbeitslosigkeit in der Zeit von Oktober 1999 bis April 2003

(Siehe unten stehende Tabelle)

Die meisten Abgänge schwerbehinderter Menschen aus der Arbeitslosigkeit erfolgten in Krankheit mit 33,4 Prozent, gefolgt vom Abgang in Arbeit und Ausbildung mit knapp 20 Prozent; 19 Prozent aller Abgänge erfolgten aus dem Erwerbsleben.

## 5.3 Gründe dieser Entwicklung

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist – wie die Arbeitslosigkeit insgesamt – von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig. Der Ende 1998 einsetzende Wirtschaftsaufschwung führte zu einer kräftigen Expansion der gesamtwirtschaftlichen Wirtschaftsleistung. Das reale Bruttoinlandsprodukt nahm 1999 um 2 Prozent und im Jahr 2000 um 2,9 Prozent zu. Im Scheitelpunkt der konjunkturellen Bewegung betragen die Zuwachsraten im ersten und zweiten Vierteljahr des Jahres 2000 jeweils 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Alle Verwendungsbereiche des Bruttoinlandsprodukts nahmen zu, insbesondere stiegen auch die Investitionen deutlich an. Die stärksten Impulse gingen jedoch von den Exporten aus, deren Wert 1999 um 5,6 Prozent und im Jahr 2000 um 13,7 Prozent real zunahm. Die im Jahr 2001 einset-

zende Wachstumsschwäche in der Weltkonjunktur belastete auch die deutsche Volkswirtschaft. Die Wachstumsaussichten der stark exportabhängigen deutschen Wirtschaft wurden dadurch erheblich gedämpft und das reale Bruttoinlandsprodukt nahm im Jahr 2001 nur noch um 0,6 Prozent und im Jahr 2002 um 0,2 Prozent zu. Der Arbeitsmarkt gestaltete sich spiegelbildlich zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. So nahm 1999 und 2000 die Zahl der Arbeitnehmer um 1,5 bzw. um 1,8 Prozent zu. Der folgende weltwirtschaftlich bedingte Einbruch schwächte jedoch die Entwicklung am Arbeitsmarkt deutlich. Im Jahr 2001 war nur noch eine Zunahme von 0,2 Prozent und im Jahr 2002 sogar ein Rückgang von 0,7 Prozent der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen. Diese Entwicklung bedingte entsprechende Änderungen auf der Seite der Arbeitslosigkeit. 1999 nahm die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt um 180 000 und im Jahr 2000 um 211 000 ab. Der Abbau der Arbeitslosigkeit kam Ende 2000 zum Stillstand. Aufgrund des günstigen Vorjahresergebnisses war im Jahr 2001 dennoch eine leichte Abnahme im Jahresdurchschnitt um 37 000 zu verzeichnen, wohingegen im Jahr 2002 die Arbeitslosigkeit wieder deutlich um rund 210 000 anstieg.

Die anhaltend schwache Konjunktorentwicklung führte zu einem anhaltenden Beschäftigungsabbau. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit weiter an. Im April 2003 lag die Zahl der Arbeitslosen um 470 000 über dem Vorjahresmonat. Gleichzeitig waren deutlich mehr schwerbehinderte Menschen ohne Arbeit. Selbst unter der Voraussetzung, dass im Verlaufe des Jahres 2003 der konjunkturelle Wiederanstieg gelingt, ist zurzeit dennoch mit einer weiteren Zunahme der allgemeinen Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Monat	Abgänge von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in 2003 – Bundesgebiet insgesamt –											
	insges.	in Arbeit/Ausbildung <sup>1)</sup>						FbW/ Deutsch- sprach- lehr- gang/ Reha	Krank- heit	Nichter- neue- rung der Mel- dung	§ 428, Aus- scheiden aus dem Er- werbs- leben	Sons- tige Gründe
		insges.	dar. Vermittlg. n. Auswahl u. Vorschlag		Rück- rufe	selbstge- suchte Beschäf- tigung	selbst- stän- dige Tätig- keit					
			insges.	dar.: in ABM/ SAM								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Okt 02	<b>25 805</b>	5 223	3 182	1 288	173	1 609	205	3 181	7 239	2 966	4 572	2 624
Nov 02	<b>19 408</b>	3 831	2 192	746	157	1 330	133	1 102	6 844	2 202	3 713	1 716
Dez 02	<b>17 100</b>	3 163	1 758	660	173	1 081	140	754	6 003	2 203	3 483	1 494
Jan 03	<b>18 536</b>	3 576	1 789	435	275	1 326	174	992	6 299	2 492	3 604	1 573
Feb 03	<b>19 805</b>	3 672	1 804	400	338	1 304	203	1 031	7 003	2 491	3 924	1 684
Mrz 03	<b>23 779</b>	5 263	2 361	794	863	1 753	275	1 038	8 136	3 060	4 498	1 784
Apr 03	<b>22 740</b>	6 127	2 707	980	1 055	1 998	347	856	7 090	2 429	4 510	1 728
<b>Kumuliert</b>	<b>147 173</b>	<b>30 855</b>	<b>15 793</b>	<b>5 303</b>	<b>3 034</b>	<b>10 401</b>	<b>1 477</b>	<b>8 954</b>	<b>48 614</b>	<b>17 843</b>	<b>28 304</b>	<b>12 603</b>

<sup>1)</sup> incl. betr./sonst. Ausbildung

## 6 Bewertung der Wirkungen der Instrumente

Um das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen und die darin enthaltenen Instrumente bei den an der Umsetzung des Gesetzes Beteiligten – insbesondere bei den Arbeitgebern – bekannt zu machen, wurde die gemeinsame Öffentlichkeitskampagne durchgeführt. Dadurch ist es gelungen, Arbeitgeber für das Thema „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ zu interessieren und darüber zu informieren. Während der Kampagne zeigte sich, dass es noch Informationsdefizite bei Arbeitgebern über dieses Thema gab und – wie die Erfolgskontrolle der Kampagne zeigt – teilweise noch gibt. Daher ist es auch zukünftig wichtig, intensive Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, damit das Thema bei Arbeitgebern präsent ist. Allerdings ersetzt diese Öffentlichkeitsarbeit nicht die gezielte Information und Beratung einzelner Arbeitgeber, sondern ergänzt sie.

Das knappe Verfehlen des 25-prozentigen Abbaus der Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen bis Oktober 2002 und der Anstieg der Zahl nach diesem Zeitpunkt zeigen, wie wichtig es ist, möglichst konkrete Zielvorgaben zu entwickeln und in gemeinsamer sozialer Verantwortung umzusetzen.

Leitlinie 7 der beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die der Rat der Europäischen Union den Mitgliedstaaten empfiehlt, sieht vor, bis 2010 die Differenz zwischen der spezifischen Arbeitslosenquote behinderter Menschen und der Gesamtarbeitslosenquote in jedem Mitgliedstaat erheblich zu verringern. Endgültiges Ziel muss nach Auffassung der Bundesregierung sein, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nachhaltig der allgemeinen Arbeitslosigkeit annähert. Um dies zu erreichen, müssen von den Beteiligten besondere Anstrengungen unternommen werden.

### 6.1 Neugestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Im Jahre 2001 war die Zahl der zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichteten Arbeitgeber mit 151 595 um 36 345 (19,3 Prozent) geringer als im Jahre 2000. Dies ist in erster Linie auf die zum 1. Januar 2001 in Kraft getretene Senkung der Beschäftigungspflichtquote von 6 auf 5 Prozent und die damit einhergehende Anhebung des Schwellenwertes für den Beginn der Beschäftigungspflicht von 16 auf 20 Arbeitsplätze zurückzuführen. Allerdings ist der Rückgang der Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber zu einem nicht ermittelbaren Teil auch auf konjunkturelle Gründe wie Betriebsschließungen und Insolvenzen zurückzuführen.

Die Zahl der mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze ist durch die Senkung der Beschäftigungspflichtquote ebenfalls zurückgegangen (von 1 232 182 Pflichtarbeitsplätzen im Jahre 2000 auf 978 531 im Jahre 2001). Die Zahl der den Berechnungen jeweils zugrunde zu legenden Gesamtzahl aller Arbeitsplätze mit 20 563 366 im Jahre 2000 blieb im Jahre 2001 mit 20 414 003 im Wesentlichen unverändert. Gleichzeitig lag die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplätze im Jahre 2001 um rund 12 100 über der Zahl des Jahres 2000.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass sich die Herabsetzung der Beschäftigungspflichtquote nicht negativ auf die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen ausgewirkt hat.

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe lagen im Jahre 2002 um rund 59,8 Mio. Euro über den Einnahmen des Jahres 2001. Aus der Tatsache, dass die Ausgleichsabgabe für weniger unbesetzt gebliebene Pflichtarbeitsplätze gezahlt wurde, folgt, dass der Anstieg allein von der Gruppe der Arbeitgeber mit einer niedrigen Beschäftigungsquote (0 bis unter 2 Prozent) verursacht worden ist. Auch im Jahr 2001 lag die Zahl derjenigen Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigt hatten, mit 59 225 sehr hoch. Dies entsprach 39,07 Prozent aller im Jahre 2001 beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Mit 9,4 Prozent ebenfalls sehr hoch ist der Anteil der Arbeitgeber, die mit einer Erfüllungsquote von 0,1 Prozent bis unter 2 Prozent ihrer Beschäftigungspflicht nur unzureichend nachkommen. Bei der Bewertung der Frage, ob die Höhe der Ausgleichsabgabe von 260 Euro jedenfalls für diese Gruppen von Arbeitgebern ihre Anreizfunktion noch immer nicht erfüllt, muss berücksichtigt werden, dass viele Arbeitgeber die finanziellen Auswirkungen der jeweiligen Verletzung der Beschäftigungspflicht erstmals im Frühjahr 2002 bei der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX für das Jahr 2001 an das Arbeitsamt und der gleichzeitigen Zahlung der ermittelten Ausgleichsabgabe vollständig erkannt haben dürften. Bei diesen Arbeitgebern konnte die vom jeweiligen Beschäftigungsverhalten abhängige Höhe der Ausgleichsabgabe das Beschäftigungsverhalten im Jahr 2001 nicht beeinflussen. Erkenntnisse für das Jahr 2002 werden erst im Herbst 2003 vorliegen.

## 6.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

### 6.2.1 Ausbildungsbereitschaft erhöhen

Wichtig zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter, insbesondere schwerbehinderter Menschen ist eine gute, möglichst betriebliche Ausbildung. Die allgemein gesunkene Bereitschaft von Unternehmen, Jugendliche auszubilden, geht besonders zulasten behinderter Jugendlicher. Die zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichteten Arbeitgeber verfügten im Jahre 2000 zwar über rund 1,1 Millionen betriebliche Ausbildungsplätze, jedoch wurden nur rund 5 300 dieser Ausbildungsplätze von schwerbehinderten Menschen besetzt. Deshalb sollte über Regelungen nachgedacht werden, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe unter besonderer Berücksichtigung der Situation kleinerer Betriebe stärken und damit die Chancen behinderter und insbesondere schwerbehinderter junger Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessern.

Arbeitgeber, die die beruflichen Fähigkeiten behinderter Jugendlicher einschätzen können, vor allem bei einer Ausbildung im eigenen Betrieb, sind eher bereit, diese Jugendlichen anschließend auch dauerhaft zu beschäftigen. Betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung sollten daher stärker als bisher miteinander verzahnt werden. So wäre es denkbar, Teile der überbetrieblichen Berufsausbildung in Betrieben und Verwaltungen durchzuführen. Die Arbeitgeber sollten ermuntert werden, entsprechende Partnerschaften zu übernehmen, um die Fähigkeiten überbetrieblich auszubildender Jugendlicher bereits während der

Berufsausbildung kennen lernen zu können. Hierdurch könnten auch Beschäftigungsmöglichkeiten nach Beendigung der Berufsausbildung erweitert werden.

Das vom Bundeskabinett in der Sitzung am 28. Mai 2003 beschlossene Sonderprogramm des Bundes für 100 000 junge Menschen zum „Einstieg arbeitsloser Jugendlicher in Beschäftigung und Qualifizierung – Jump Plus“ soll auch behinderten Jugendlichen zugute kommen

### **6.2.2 Beschäftigungsbereitschaft erhöhen – Beschäftigungshindernisse und Bürokratie abbauen**

Bei Betrieben mit Arbeitsplätzen, auf denen eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch rechtliche oder behördliche Anordnung ausgeschlossen ist, kann der mit der Stafflung der Ausgleichsabgabe verbundene Beschäftigungsanreiz umso weniger wirken, je mehr derartige Arbeitsplätze vorhanden sind. Es sollte deshalb geprüft werden, wie zusätzliche finanzielle Belastungen aus der Stafflung der Ausgleichsabgabe vermieden werden können, die aus der Berücksichtigung von solchen Arbeitsplätzen bei der Beschäftigungspflicht resultieren.

Um den Abbau von Bürokratie voranzutreiben, sollte geprüft werden, ob die Durchführung des Anzeigeverfahrens, und damit die jährlich vorzunehmende Prüfung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht, an die Integrationsämter übertragen werden kann, die auch für die Erhebung der Ausgleichsabgabe zuständig sind. Damit ließe sich auch der bei Rechtsstreitigkeiten zu beschreitende Rechtsweg vereinheitlichen und damit das Verfahren vereinfachen.

In Bezug auf den Zusatzurlaub sollte geprüft werden, mit welchen Regelungen dessen Akzeptanz bei den Arbeitgebern verbessert werden kann.

Zu prüfen sind ferner allgemeine Möglichkeiten zur Vereinfachung und Beschleunigung der Verwaltungsverfahren der mit den Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht befassten Behörden sowie Möglichkeiten zur Vereinheitlichung von Rechtswegen und gerichtlichen Verfahren.

Mit dem Sonderprogramm des Bundes „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ beabsichtigt die Bundesregierung für 100 000 Arbeitslose ab 25 Jahren die Chancen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern sowie den Zugang insbesondere zu kommunalen Beschäftigungsangeboten zu fördern. Auch schwerbehinderte Arbeitslose können mit dem Programm gefördert werden. Die am 16. Juni 2003 gestartete Initiative „TeamArbeit für Deutschland“ soll zusammen mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern aus allen gesellschaftlichen Gruppen ein großes Netzwerk gegen Arbeitslosigkeit schaffen und auch einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen leisten.

### **6.2.3 Arbeitsvermittlung verbessern – Übergang in Arbeit beschleunigen – Eingliederungsmanagement**

Um den Zugang zu Arbeitsstellen zu verbessern und schwerbehinderten arbeitslosen Menschen die Möglichkeit zu geben, in eigener Initiative einen Arbeitsplatz zu suchen, sollten die Arbeitgeber frei werdende und neue Arbeitsplätze neben den Arbeitsämtern künftig auch den Hand-

werks- sowie den Industrie- und Handelskammern frühzeitig mitteilen.

Die Integrationsämter sollten in Absprache mit den Handwerks- sowie den Industrie- und Handelskammern dafür sorgen, dass dort Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Außerdem sollten sie die Arbeitgeber über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufklären und den Kontakt zum Integrationsfachdienst herstellen. Die Ansprechpartner bei den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern sollten in den Betrieben für Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen werben und diese erschließen.

Die Einstellung schwerbehinderter Bewerber und Bewerberinnen ist häufig dadurch erschwert, dass Arbeitgeber über mögliche Förderleistungen unterschiedlicher Leistungsträger nicht ausreichend informiert sind, Anträge auf solche Leistungen nicht rechtzeitig bei den richtigen Leistungsträgern gestellt werden und sich noch immer Verzögerungen bei der Leistungsbewilligung ergeben. Um derartige Hindernisse zu beseitigen, sollte künftig sichergestellt werden, dass die möglichen Förderleistungen aller Leistungsträger für die Arbeitgeber koordiniert und unter Beteiligung der gemeinsamen Servicestelle die für schwerbehinderte Menschen benötigten Leistungen geklärt und beantragt werden.

### **6.2.4 Beschäftigung durchsetzen und sichern, Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen stärken**

Neben verstärkten Bemühungen der Arbeitgeber zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist es wichtig, ihre Beschäftigung auch durchzusetzen und zu sichern. Deshalb sollte geprüft werden, inwieweit die gesetzlichen Maßnahmen zur Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen weiter verbessert werden können. So sollte geprüft werden, in welchen Fällen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Wirksamkeitsvoraussetzung für die jeweilige Maßnahme des Arbeitgebers sein sollte.

Die Schwerbehindertenvertretungen in größeren Betrieben und Dienststellen sind häufig überlastet und können deshalb ihr Amt nicht effektiv für die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten ausüben. Eine mögliche Überlastung der Schwerbehindertenvertretung sollte dadurch vermieden werden, dass ab einer bestimmten Anzahl von Wahlberechtigten Schwerbehindertenvertretungen als Kollektivorgan gebildet werden.

Um Schwierigkeiten bei der Beschäftigung möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, sollte der weitere Ausbau präventiver Maßnahmen geprüft werden. Im Sinne von „Rehabilitation statt Entlassung“ sollte die betriebliche Prävention durch ein umfassendes Eingliederungsmanagement mit frühzeitiger Einbindung der Rehabilitationsträger ausgebaut werden.

Das Instrument der Integrationsvereinbarung wird in der Praxis nicht ausreichend genutzt, obwohl es in hervorragender Weise geeignet ist, betriebliche Belange einvernehmlich zu regeln, den Erfordernissen eines betrieblichen Managements Rechnung zu tragen, zum Betriebsfrieden beizutragen und damit störungsfreie Betriebsabläufe zu ermöglichen. Künftig sollte die Integrationsvereinbarung für alle behinderten Beschäftigten gelten, insbesondere um sicherzustellen

len, dass die Regelungen zur betrieblichen Prävention dem persönlichen Bedarf aller Beschäftigten entsprechend umgesetzt werden. Es sollten Anreize zum Abschluss solcher Integrationsvereinbarungen geschaffen, Inhalte festgelegt und die Möglichkeiten zur Durchsetzung einer Integrationsvereinbarung verbessert werden. In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, ob den Schwerbehindertenvertretungen das Recht eingeräumt werden soll, nicht nur Verhandlungen über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung, sondern auch den Abschluss selbst verlangen zu können.

### 6.2.5 Weiterer Ausbau der beschäftigungsfördernden Instrumente

Die Bundesanstalt für Arbeit hat ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend flächendeckend in jedem Arbeitsamtsbezirk einen Integrationsfachdienst eingerichtet. Bisheriger Schwerpunkt der Tätigkeit der Integrationsfachdienste war die Arbeitsvermittlung im Rahmen der Kampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“. Im Lichte der bisher gewonnenen Erfahrungen sollten die Aufgaben und Struktur der Integrationsfachdienste fortentwickelt werden. So könnten die Integrationsfachdienste zum Beispiel über diese bisherigen Hauptaufgaben der Vermittlung und arbeitsbegleitenden Betreuung besonders betroffener arbeitsloser schwerbehinderter Menschen hinaus stärker als bisher als erster und vorrangiger Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sollten sie künftig nach Möglichkeit alle arbeits- und berufs begleitenden Fachdienste, so auch die im Auftrag der Integrationsämter tätigen psychosozialen Fachdienste, bündeln.

Aufgrund dieses neuen Schwerpunktes ihrer Tätigkeit ist zu prüfen, ob die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste nunmehr den Integrationsämtern übertragen werden sollte. Daneben sollte die Vergütungsstruktur neu geregelt werden. Letzteres hält auch der Bundesrechnungshof für erforderlich. Im weiteren Verfahren sollte im Einzelnen abgestimmt werden, wie eine sachgerechte Finanzierung durch die Beteiligten sichergestellt werden kann. Dabei sollte sichergestellt werden, dass die Integrationsfachdienste vor allem für die Verbesserung der Beschäftigungssituation seelisch behinderter Menschen von den Rehabilitationsträgern in Anspruch genommen werden.

Bisher waren die Länder für die Förderung von rechtlich selbstständigen Integrationsunternehmen sowie von Integrationsbetrieben und -abteilungen in der Trägerschaft von öffentlichen Arbeitgebern und der Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung für die Förderung der übrigen Formen von Integrationsbetrieben und -abteilungen bei privaten Arbeitgebern zuständig. Diese bisherige Aufteilung der Zuständigkeit hat sich als nicht zweckmäßig erwiesen. Zur Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahrensabläufen und zum Abbau von Mehrfachzuständigkeiten sollte die Zuständigkeit für die Förderung von Integrationsprojekten allein auf die Länder übertragen werden.

In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden, ob durch Verbesserung der Leistungsmöglichkeiten, z. B. der Übernahme von bestimmten Kosten des laufenden Betriebs, das Interesse auch an der Schaffung solcher Projekte erhöht

werden kann. Geprüft werden sollten auch Möglichkeiten der Förderung niederschwelliger Beschäftigungsangebote.

### 6.2.6 Wirksamkeit und Zielgenauigkeit des Mitteleinsatzes verbessern

Um die Mittel der Ausgleichsabgabe zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zielgerichteter und effizienter einzusetzen, könnten die bisher der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung zugewiesenen Mittel den Ländern für besondere Programme übertragen werden, die dann allerdings an die Stelle der bisherigen Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit treten müssten. Mit diesen Programmen sollten dann insbesondere

- kleinere und mittlere Betriebe stärker als bisher für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen,
- die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen gefördert,
- das Ausbildungsplatzangebot verbessert sowie
- Aufklärungsmaßnahmen zur Beseitigung von Informationsdefiziten finanziert

werden.

### 6.2.7 Übergang aus Werkstätten verstärken

Die Bemühungen zur Förderung des Übergangs behinderter Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt müssen weiter verstärkt werden.

Trotz der Tatsache, dass die Förderung des Übergangs aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt seit dem 1. Oktober 2000 gesetzliche Aufgabe und Verpflichtung der Werkstätten für behinderte Menschen ist, sind die Erfolge bei der Ermöglichung der Teilhabe dieser Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bisher nicht ausreichend.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine bestmögliche berufliche Bildung in den Werkstätten. Deshalb sollte geprüft werden, ob und ggf. welche Präzisierungen bei den Regelungen zur Dauer der Förderung zur Klarstellung des bereits mit dem SGB IX zum 1. Juli 2001 geänderten Rechts getroffen werden müssen.

Um den Übergang aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verstärkt zu fördern, sollte überlegt werden, ob Arbeitgebern ein besonderer Ausgleich für Minderleistung und Betreuungsaufwand gezahlt werden sollte und ob ehemalige Werkstattbeschäftigte grundsätzlich mehrfach auf Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden sollten.

Die Leistungsmöglichkeiten der Integrationsämter sollten auf die Förderung von Probebeschäftigungen und Praktika im Vorfeld der Übernahme ausgeweitet werden (behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen, Betreuungsaufwand, persönliche Arbeitsassistenz). Werkstattbeschäftigte sollten auf Pflichtarbeitsplätze des Arbeitgebers bereits während der Erprobung angerechnet werden.

Neben den Bemühungen zum Übergang aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollten die Anstrengungen zur Vermeidung von Aufnahmen in Werkstätten für behinderte Menschen verstärkt werden. Die bereits im geltenden

Recht vorhandenen Förderinstrumente zur Berufsbildung und Berufsvorbereitung sollten dafür stärker als bisher genutzt werden. Notwendig sind auch Verbesserungen der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen, einschließlich der entsprechenden Sonderschulen für behinderte Menschen. Damit einhergehend sollten auch die Befugnisse der Fachausschüsse in den Werkstätten gestärkt werden bezüglich der Beurteilung, ob der behinderte Mensch zu seiner Teilhabe am Arbeitsleben auf eine Werkstatt angewiesen ist oder ob andere Maßnahmen zur Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen.

### 6.2.8 Erforderliche Neuregelungen gemeinsam umsetzen

Das gesetzliche Ziel, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um mindestens 25 Prozent abzubauen, wurde mit dem Ergebnis von rund 24 Prozent annähernd erreicht. Gleichwohl wäre die Beschäftigungspflichtquote nach der gesetzlichen Regelung in § 71 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zum 1. Januar 2003 wieder auf 6 Prozent angestiegen. Das erschien jedoch angesichts des erreichten Erfolges nicht zielführend. Deshalb wurde diese Anhebung mit dem Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch und zur Änderung anderer Gesetze vom 3. April 2003 (BGBl. I S. 462) auf den 1. Januar 2004 verschoben. In der Zwischenzeit sollen entsprechend der Koalitionsvereinbarung vom 16. Oktober 2002 Zielvorgaben zur Verbesserung und Verstetigung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen weiterentwickelt und in einem umfassenden Gesetzgebungsvorhaben umgesetzt werden.

Die Kampagne „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ hat gezeigt, dass eine spürbare und vor allem nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten möglich ist. Deshalb müssen die erforderlichen Neuregelungen wiederum in gemeinsamer sozialer Verantwortung umgesetzt werden. Diese Neuregelungen sollen die Übergangsregelung ablösen. Für die öffentlichen Arbeitgeber des Bundes sollte aber angesichts der Vorbildfunktion der öffentlichen Arbeitgeber der Pflichtenatz von 6 Prozent fortgelten.

## 7 Neuverteilung der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern

Nach geltendem Recht beträgt der Verteilerschlüssel der Ausgleichsabgabe zwischen den Ländern und dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 55 Prozent (Länder) zu 45 Prozent (Ausgleichsfonds). § 79 Nr. 3 SGB IX ermächtigt die Bundesregierung, in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabever-

ordnung für den an den Ausgleichsfonds weiterzuleitenden Anteil des Aufkommens der Ausgleichsabgabe und damit für die Aufteilung der Ausgleichsabgabe einen anderen Prozentsatz festzusetzen, wenn ein solcher für die Erfüllung der Aufgaben des Ausgleichsfonds und der Integrationsämter erforderlich ist.

Zu den Gesichtspunkten, die bei der Beurteilung der Frage der Verteilung der Ausgleichsabgabe zu berücksichtigen sind, gehören nach der Gesetzesbegründung zum SGB IX

- die finanziellen Auswirkungen der Neuordnung der Ausgleichsabgabe durch das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter,
- die Auswirkungen der Arbeitsmarktsituation auf die maßgebliche Zahl der Arbeitsplätze,
- die Ausgaben für den flächendeckenden Auf- und Ausbau von Integrationsfachdiensten sowie
- der Bedarf an weiteren Plätzen in Werkstätten für behinderte Menschen.

Nach den unter 6. vorgeschlagenen Maßnahmen gehören außerdem hierzu

- die Übertragung der bisher der Bundesanstalt für Arbeit zugewiesenen Mittel aus dem Ausgleichsfonds auf die Länder für Sonderprogramme,
- die Übertragung der bisherigen Förderzuständigkeit des Ausgleichsfonds für Integrationsprojekte auf die Länder,
- die Bündelung der Zuständigkeit für die Förderung von Werk- und Wohnstätten für schwerbehinderte Menschen bei den Ländern.

Danach erscheint es ausreichend, dem Ausgleichsfonds neben einer Schwankungsreserve nur noch Mittel zuzuweisen, die zur Durchführung von Fördermaßnahmen für überregionale Bildungseinrichtungen und darüber hinaus im Wesentlichen von Forschungs- und Modellvorhaben mit überregionaler Bedeutung und zur Mitförderung bereits koordinierter Projekte in einer Übergangszeit erforderlich sind. Dies wird in der Übergangsphase möglicherweise die Bildung eines gestaffelten Verteilerschlüssels erforderlich machen. Konkrete Aussagen zu seiner Höhe sind deshalb erst möglich, wenn im Einzelnen geklärt ist, für welche Projekte der Ausgleichsfonds weiterhin zuständig sein soll.

Die erforderlichen Regelungen, insbesondere auch zur Änderung des Verteilerschlüssels und seiner Festsetzung für die Übergangsphase sollten deshalb in einer Rechtsverordnung zur Änderung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung vorgenommen werden.

Auswirkungen auf den Verteilerschlüssel ergeben sich auch aus Überlegungen, den Integrationsämtern die Strukturverantwortung für die Beauftragung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten zu übertragen.

**8 Anhang**

Liste der Aktivitäten zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen der Clearingstelle

**Terminübersicht****März 2003**

ab März Integrationsmaßnahmen für arbeitslose Hörschädigte (bis März 2004)

**November 2002**

27.11. Fachtagung „Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben“

16.11. Infobörse zur Weitergabe von Infos und Gesprächsangeboten

**September 2002**

05.09. Aktionstag „berufliche Integration schwerbehinderter Menschen“ zur umfassenden Information

**August 2002**

30.08. Vortragsveranstaltung mit Podiumsdiskussion – Thema: Mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen – Jetzt!

ab 01.08. Integrationsmaßnahme für arbeitslose Schwerbehinderte

**Juli 2002**

10.07. Fachtagung „Beschäftigungsfähigkeit sichern und verbessern“

**Juni 2002**

ab Juni Integrierte berufliche Rehabilitation von Personen mit Aphasie (bis Mai 2005 (2007))

21.06. Unternehmerworkshop „Neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ mit StS Anzinger

18.06. Informationsveranstaltung „Erweiterte Möglichkeiten für behinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben“

12.06. Unternehmerworkshop „Neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit PStS Mascher

05.06. Unternehmerworkshop „Neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ mit BM Walter Riester

03.06. Integrationsmaßnahme für Schwerbehinderte in Hof/Saale (bis 02.02.2003)

03.06. Qualifizierungsphasen – Bewerbungstraining (bis 30. Juni 2003)

01.06. Tag der offenen Tür für Arbeitgeber – Chancen für Arbeitgeber – Menschen mit Behinderungen

**Mai 2002**

26.05. Radtour „Quer durch Deutschland“

08.05. Informationsveranstaltung für Arbeitgeber

01.05. Beschäftigung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen, Sozialhilfebeziehern und Behinderten – Neuer Kurs geplant bis 2003

im Mai Frühlingsfest für Arbeitgeber – verschiedene Vorträge zum Thema Einstellung schwerbehinderter Menschen

**April 2002**

19.04. Förderkreis für integrierte Erziehung in Kindergarten und Schule e. V.

03.04. Hörfunksendung zum Thema SGB IX: „Welche Chancen haben arbeitslose schwerbehinderte Menschen?“

02.04. Integrationsmaßnahme zur beruflichen Wiedereingliederung blinder und sehbehinderter Arbeitssuchender (bis 23.12.2002)

02.04. Eignungsfeststellung für eine Qualifizierung zur beruflichen Eingliederung (bis 30.04. 2004)

02.04. Online-Qualifizierung zur Integration von Schwerbehinderten (Modellversuch)

02.04. Online-Qualifizierung zur Integration von Schwerbehinderten (bis 29.11.2002)

ab April „Integra“ Maßnahmen für arbeitslose, hörbehinderte Menschen zur Wiedereingliederung ins Berufsleben

ab 01.04. Seit Dezember 1999 bis Herbst 2002 wöchentlich eine Veranstaltung „Informationen für Schwerbehinderte und Trainingsmaßnahmen“

ab 01.04. Fachtagung „Beschäftigung von behinderten Menschen im Handwerk – Einsatzmöglichkeiten und Förderwege

im April Informationsforum für Unternehmen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten

ab April Fachtagung: Integrationswege zur Beschäftigung Schwerbehinderter

**März 2002**

ab März Integrationsmaßnahmen für arbeitslose Hörschädigte bis März 2003

26.03. Fachtagung „Neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“

25.03. Zukunftswerkstatt „Wie wollen wir morgen arbeiten?“ (bis 26.03.2002)

22.03. Frühjahrsempfang mit der niedersächsischen Sozialministerin (Hinweise für Bewerberbörse im Internet)

22.03. „Eine Einstellung die sich lohnt“ – Informationsveranstaltung zum Thema „Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt“

21.03. Fachtagung 50 000 Jobs für Schwerbehinderte – Fachkräfte für kleine und mittelständische Unternehmen

noch **Anhang**

- 19.03. Tagung des RKW Personalleiterkreises Nürnberg – Information und Beratung von Arbeitgebern
- 14.03. Arbeitsmarktbörse für Schwerbehinderte
- 14.03. Tagung des Nürnberger Personalleiterkreises – Information und Beratung von Arbeitgebern
- 13.03. Arbeitstagung zur praktischen Umsetzung des SGB IX
- 07.03. „Mehr Rechte für Behinderte“ – Neue Ansätze der Behindertenpolitik nach Sozialgesetzbuch IX
- 06.03. Podiumsdiskussion „Assistenz macht mobil – bei Arbeit, Sport und Spiel“
- 01.03. Integrationsmaßnahmen für arbeitslose Hörgeschädigte (Maßnahme ist in Planung von März 2002 bis März 2003)
- ab 01.03. Vermittlungsprogramm für arbeitslose Schwerbehinderte
- ab 01.03. Individuelle Integrationshilfe für schwerbehinderte, langzeitarbeitslose Arbeitslosenhilfempfänger
- ab 01.03. Integrationshilfe für schwerbehinderte Menschen im Rahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung
- Februar 2002**
- 18.02. Pressekonferenz bei IKEA (Information über Einstellung von Schwerbehinderten)
- 18.02. Aktionsprogramm „Markt der Möglichkeiten“ – Schwerbehinderte in Betrieben
- ab Febr. „Profiling“ (Chancenprognose) – Erstellen eines Ressourcenprofils
- Januar 2002**
- ab Jan. Berliner Aktionsprogramm zur Integration behinderter Menschen – 12-wöchige Qualifizierungsmaßnahme – (wird in 2002 laufend angeboten)
- Dezember 2001**
- 29.12. Pressemitteilungen zum Thema: 13 000 neue Jobs für Schwerbehinderte in NRW
- 01.12. Weiterführung des im Dezember 2000 begonnenen Beratungs- und Vermittlungsservice für arbeitslose Rehabilitanden/innen geplant
- ab Dez. Informationen für Schwerbehinderte über Assessment und Trainingsmaßnahmen
- November 2001**
- 27.11. Fachtagung für private Unternehmer und Kommunen zur inhaltlichen Ausgestaltung von Integrationsvereinbarungen
- 22.11. Landespreis an Arbeitgeber für beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen 2001
- 01.11. Integrationsmaßnahme in Form eines dreimonatigen Praktikums für gehörlose langzeitarbeitslose Menschen (bis Juli 2002)
- Oktober 2001**
- 25.10. Workshop „Arbeitsassistent“ – Anspruch und Wirklichkeit
- 23.10. Landesdelegiertenkonferenz der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen NRW e. V. zum Thema Politik für schwerbehinderte Menschen in NRW
- 19.10. Pressekonferenz anlässlich des Aktionstages zur Beschäftigung von Schwerbehinderten
- 19.10. Pressemitteilungen zum Thema: 13 000 neue Jobs für Schwerbehinderte in NRW
- 18.10. Auszeichnung des behindertenfreundlichsten Arbeitgebers durch den Behindertenbeirat der Stadt Augsburg
- 15.10. Fachtagung „Initiative: Neue Jobs für Menschen mit Behinderungen“
- September 2001**
- 13./14.09. Fachtagung „SGB IX“ in Nürnberg
- August 2001**
- 07.08. Pressekonferenz der Öffentlichkeitskampagne „Aktion zur Beschäftigung Schwerbehinderter“
- Juli 2001**
- ab 01.07. Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose und arbeitssuchende anerkannt Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Mai 2001**
- 01.05. Beschäftigung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen, Sozialhilfebeziehern und Behinderten
- März 2001**
- 01.03. Integrationsmaßnahmen für arbeitslose Hörgeschädigte – (Maßnahme läuft bis März 2002)
- Januar 2001**
- im Januar Öffentlichkeitskampagne aller Ressorts
- Dezember 2000**
- 01.12. Beratungs- und Vermittlungsservice für arbeitslose Rehabilitanden/innen





