



## JAHRESBERICHT 2016/2017

*Mit uns zu mehr Inklusion im Arbeitsleben*

**INTEGRATIONSAMT**

Landeswohlfahrtsverband Hessen

## **IMPRESSUM**

---

### **Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt**

Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen,  
Integrationsamt, 34112 Kassel  
[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)

### **Redaktion**

Stephan Lichtblau, Petra Friedrich, Ralf Geßner, Maria Stillger  
(LWV Hessen Integrationsamt)

### **Gestaltung und barrierefreie Online-Version**

Mietzner GrafikDesign, Kassel

### **Fotos/Bildnachweise**

Titel sowie Seiten 16, 21, 27, 31, 35, 37 und 41: Rolf K. Wegst  
Seite 3: Uwe Zucchi

### **Titelbild**

Frank Petzold, Werk Werra des  
Kali Bergbauunternehmens K+S Kali GmbH

### **Druck**

Druckerei des LWV Hessen

### **Auflagenhöhe**

800 Exemplare

### **Quellen**

Statistisches Landesamt Wiesbaden: Statistische Berichte  
Bundesagentur für Arbeit: Zentraler Statistiks-service Nürnberg

### **Stand**

Juli 2017

## SEHR GEEHRTE LESERIN, SEHR GEEHRTER LESER,

im Dezember des vergangenen Jahres wurde durch den Bundestag das Bundesteilhabegesetz verabschiedet. Mit dem Gesetz soll mehr Selbstbestimmung für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. Einschneidend ist der Systemwechsel, da die Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe herausgelöst wird, wodurch sich auch die Vermögens- und Einkommensanrechnung für die Betroffenen deutlich verbessern wird.

Die inhaltlichen Änderungen für das LWV Hessen Integrationsamt hielten sich indes in überschaubaren Grenzen. Dem Integrationsamt fällt nunmehr eine neue Vermittler-Rolle zu, wenn beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung unterschiedliche Auffassungen zwischen Arbeitgeber und den Interessenvertretungen überwunden werden müssen. Im Weiteren wurden die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben durch mehr Ansprüche auf Freistellungen und Fortbildungen verbessert. Diese Maßnahme soll das Ehrenamt stärken.

Aber auch außerhalb der Bundesgesetzgebung hält das Jahr 2017 neue Aufgaben für das LWV Hessen Integrationsamt bereit: Gemeinsam mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration wurde das am 31.12.2016 auslaufende Programm „HePAS“ (Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen) verlängert. Auch das Folgeprogramm (HePAS II) soll in enger Zusammenarbeit mit den Trägern der Arbeitsvermittlung den Zugang für schwerbehinderte Menschen zum Arbeitsmarkt verbessern. Sie können sich im Kapitel 4.2 ausführlich hierüber informieren.

Nicht zuletzt diese Maßnahme beschert Hessen erneut eine gute Position bei der Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen. Sie liegt



Dr. Andreas Jürgens

mit 5,2 Prozent deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (4,5 Prozent).

Ein weiterer Baustein wird ab 2018 das Budget für Arbeit sein. Ziel ist es, den Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Bei dem Budget für Arbeit handelt es sich um einen Lohnkostenzuschuss an die Arbeitgeber zum Ausgleich von Aufwendungen beispielsweise für Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre mit den Zahlen, Daten und Fakten über die Arbeit des LWV Hessen Integrationsamtes. Dahinter stehen engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jeden Tag und mit hoher Motivation daran arbeiten, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen Schritt für Schritt zu verbessern. Einige von ihnen werden zu ausgesuchten Themen in diesem Jahresbericht vorgestellt - vielleicht ist auch Ihre Ansprechperson dabei.

**Dr. Andreas Jürgens**

Erster Beigeordneter  
Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Kassel, im Juli 2017

---

# INHALTSVERZEICHNIS

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN</b>   | <b>7</b>  |
| 2.1 Bevölkerung und Schwerbehinderung   | 7         |
| 2.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation   | 10        |
| 2.3 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit   | 11        |
| <b>3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES</b>  | <b>13</b> |
| 3.1 Einnahmen   | 13        |
| 3.2 Verwendung der Ausgleichsabgabe   | 14        |
| <b>4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER</b>   | <b>16</b> |
| 4.1 Umsetzung der Initiative Inklusion Handlungsfeld 3<br>Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen | 18        |
| 4.2 Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der<br>Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS)  | 20        |
| <b>5. LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE</b>  | <b>23</b> |
| <b>6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN</b>   | <b>26</b> |
| <b>7. INTEGRATIONSFACHDIENSTE</b>   | <b>29</b> |
| <b>8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN</b>  | <b>33</b> |
| <b>9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ</b>   | <b>34</b> |
| 9.1 Betriebliche Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement  | 34        |
| 9.2 Kündigungsschutz  | 36        |
| <b>10. INFORMATION UND BILDUNG</b>  | <b>41</b> |
| <b>11. KONTAKTE</b>   | <b>43</b> |

# 1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES

Durch das verabschiedete Bundesteilhabegesetz ändern sich in verschiedenen Reformstufen einige Vorschriften innerhalb des Schwerbehindertenrechts. Das Ziel des LWV Hessen Integrationsamtes bleibt jedoch unverändert: Es wird ständig daran gearbeitet, mit mehr Inklusion nicht nur die baulichen oder technischen Hindernisse zu überwinden, sondern auch die Menschen im Umgang mit psychischen Erkrankungen zu sensibilisieren. Das Integrationsamt ist ein neutraler Partner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, um die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern und zu sichern.

Das Integrationsamt wirkt darauf hin, dass die schwerbehinderten Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können, um sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten und eine gesellschaftlich akzeptierte Arbeitsleistung zu erbringen.

## DIE AUFGABEN DES INTEGRATIONSAMTES, WIE SIE IM SOZIALGESETZBUCH (SGB) IX FESTGELEGT SIND:

- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
- Leistungen für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber,
- Prävention und Kündigungsschutz sowie
- Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen.

## DIE AUFGABEN IM EINZELNEN

Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gehören zu den Kernaufgaben des Integrationsamtes; sie werden durch das Beratungsangebot ergänzt.

Die fachliche Beratung ist ein wesentlicher Teil des Angebotes. Die Beschäftigten des Integrationsamtes unterstützen die Betriebe und Dienststellen bei allen Fragen rund um das Thema Arbeit & Behinderung.

Der Technische Beratungsdienst (TBD) steht den Arbeitgebern und ihren schwerbehinderten Menschen mit seiner fachtechnischen Kompetenz für alle Fragen der behinderungsgerechten Ausstattung von Betriebsanlagen und Arbeitsplätzen sowie der Organisation von Arbeitsabläufen zur Verfügung.

Die Integrationsfachdienste (IFD) arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sichern und zu fördern. Sie informieren und begleiten Ratsuchende bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz.

Integrationsprojekte bieten für schwerbehinderte Menschen, deren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, auf Grund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Vermittlungshemmnisse, auf besondere

Schwierigkeiten stößt, Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Das Integrationsamt fördert diese Beschäftigungsunternehmen oder -abteilungen bei der Gründung, dem Ausbau und bei der Modernisierung.

Integrationsprojekte werden dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet und bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse an. Sie haben einen sozialen Auftrag und müssen zudem wirtschaftlich arbeiten, um am Markt zu bestehen.

Im Rahmen der Prävention berät und unterstützt das Integrationsamt die Arbeitgeber bei der Lösung von Problemen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen können, egal ob aus betrieblichen, krankheits- oder verhaltensbedingten Gründen. Ziel ist es, auftretende Schwierigkeiten frühzeitig und unbürokratisch zu beseitigen.

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen beinhaltet, dass eine Kündigung seitens des Arbeitgebers nur dann ausgesprochen werden kann, wenn das Integrationsamt vorher zugestimmt hat. Durch diesen Zustimmungsvorbehalt können alle Möglichkeiten, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geprüft und ausgeschöpft werden, soweit dies nicht bereits im Vorfeld präventiv geschehen ist. Dabei steht eine einvernehmliche Lösung der Probleme für das Integrationsamt im Zentrum der Bemühungen.

Mitglieder betrieblicher Integrationsteams (Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Beauftragte der Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalräte) können ihre Fachkenntnisse und Kompetenzen durch die Bildungs- und Informationsangebote des Integrationsamtes erweitern und vertiefen. Es werden die für eine erfolgreiche Wahrnehmung der Funktion erforderlichen Fach- und Methodenkompetenzen vermittelt.

Eine weitere, allerdings nachrangige Aufgabe, des Integrationsamtes ist die finanzielle Förderung

von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben, wie z.B. Werkstätten für behinderte Menschen.

In der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen festgeschrieben. Die Arbeitsmöglichkeiten sollen vorrangig in einem offenen, integrativen und für behinderte Menschen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen werden können.

Das Integrationsamt verfolgt das Ziel, durch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Arbeitsplätze die Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen zu fördern. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass behinderte Menschen zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beitragen können.

Das Integrationsamt ist offen für einen fairen Dialog mit

- **schwerbehinderten Menschen**
- **den Arbeitgebern und deren Beauftragten**
- **Schwerbehinderten- und Mitarbeitervertretungen**
- **weiteren betrieblichen Funktionsträgern**
- **Behindertenverbänden**
- **Gewerkschaften und**
- **Arbeitgeberorganisationen,**

um die Herausforderungen des inklusiven Arbeitsmarktes zu meistern und die Chancen zu nutzen. Es will konstruktiver und verlässlicher Partner sein.

Das LWV Hessen Integrationsamt ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und arbeitet in Ausschüssen und an Projekten mit.

Weitere Informationen zur BIH erhalten Sie unter: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).

## 2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN

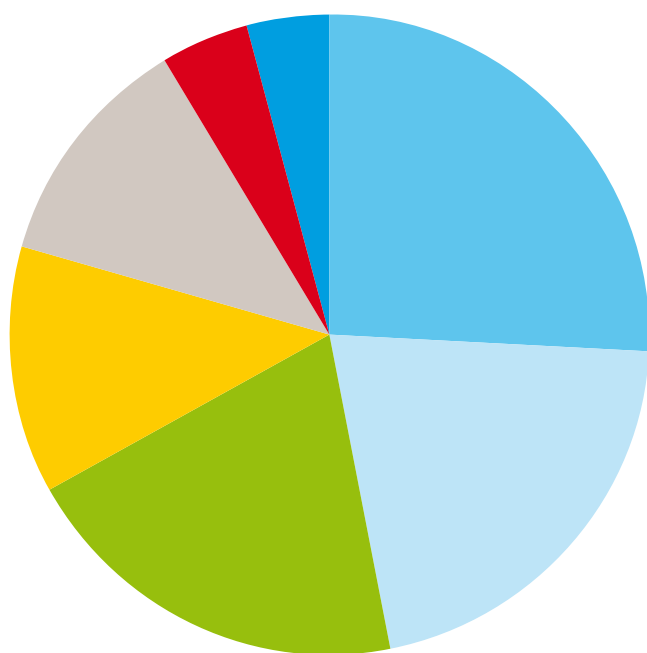
### 2.1 BEVÖLKERUNG UND SCHWERBEHINDERUNG

Zehn Prozent der hessischen Bevölkerung ist im Besitz eines Schwerbehindertenausweises. Die Zahl ist bis Ende 2015 um gut 2 Prozent gestiegen. Dies hängt im Wesentlichen mit der demografischen Entwicklung zusammen, denn mehr als die Hälfte der schwerbehinderten Menschen ist über 65 Jahre alt.

Laut Hessischem Statistischem Landesamt (HSL) sind von den 623.236 Personen mehr als 48 Prozent Frauen. Häufigste Behinderungsart war mit knapp 26 Prozent die Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe bzw. Organsysteme, vornehmlich Störungen von Herz und Kreislauf. Es folgten Querschnittslähmungen, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen und Suchtkrankheiten mit zusammen knapp

20 Prozent. Funktionseinschränkungen der Wirbelsäule und des Rumpfes machten nahezu 13 Prozent aller Behinderungen aus. Knapp 12 Prozent litten an Verlust oder Funktionseinschränkung von Gliedmaßen. Auf Sprach- und Gehörschädigungen entfielen gut 4 Prozent; Sehstörungen oder Blindheit lagen ebenfalls bei rund 4 Prozent. Unter den schwerbehinderten Menschen waren rund 40 Prozent mehrfach behindert.

#### SCHWERBEHINDERTE<sup>1)</sup> NACH ART DER BEHINDERUNG AM 31.12.2015



- Sprach- und Gehörschädigung 4,4 %
- Blindheit und Sehbehinderung 4,2 %
- Beeinträchtigung der Funktion innerer Organe bzw. Organsysteme 25,8 %
- Sonstige und ungenügend bezeichnete Behinderungen 21,2 %
- Querschnittslähmung, zerebrale Störung, geistig-seelische Behinderung, Suchtkrankheit 19,9 %
- Funktionseinschränkung der Wirbelsäule und des Rumpfes 12,7 %
- Verlust oder Funktionseinschränkung von Gliedmaßen 11,9 %

1) Unter den schwerbehinderten Menschen waren rund 40 % mehrfach behindert.

Schwerbehindert sind Menschen, wenn das Amt für Versorgung und Soziales einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr feststellt. Diese Anerkennung ist Voraussetzung für bestimmte soziale Leistungen – sogenannte Nachteilsausgleiche. Auch für Leistungen des Integrationsamtes ist das Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft Voraussetzung.

Laut Hessischem Statistischem Landesamt wiesen die schwerbehinderten Menschen in Hessen nach dem GdB folgende Struktur auf: 35 Prozent hatten einen GdB von 50. Ein GdB von 60 traf auf knapp 16 Prozent der schwerbehinderten Personen zu. Einen GdB von 70 bzw. 80 wiesen jeweils 11 Prozent auf. Weitere 5 Prozent hatten einen GdB von 90. 23 Prozent aller schwerbehinderten Menschen hatten einen GdB von 100.

Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Für die Gleichstellung dieses Personenkreises ist die Agentur für Arbeit zuständig. Voraussetzung ist, dass ohne die Gleichstellung der Arbeitsplatz wegen der Behinderung in Gefahr ist oder die Gleichstellung für eine Einstellung notwendig ist.

Wenn im vorliegenden Bericht von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, beziehen sich die Aussagen und Informationen auch auf den Personenkreis der gleichgestellten behinderten Menschen. Für sie gelten fast alle Vorschriften des Sozialgesetzbuchs IX – mit Ausnahme des Zusatzurlaubs und der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr.

#### SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN VON 2013 BIS 2015

| Jahr | Anteil an der Bevölkerung in Prozent | Zahl insgesamt | davon Frauen |
|------|--------------------------------------|----------------|--------------|
| 2013 | 10,0 %                               | 608.624        | 293.695      |
| 2014 | 10,0 %                               | 608.106        | 294.981      |
| 2015 | 10,2 %                               | 623.236        | 303.200      |

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“; aktuellste Ausgabe 2015 bis Redaktionsschluss

#### SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN (623.236) IN HESSEN NACH ALTERSSTUFEN

| Altersstufen    | Zahl insgesamt | Anteil in Prozent | davon Frauen |
|-----------------|----------------|-------------------|--------------|
| Über 65         | 340.793        | 54,7 %            | 167.546      |
| 55 bis unter 65 | 140.924        | 22,6 %            | 67.817       |
| 35 bis unter 55 | 103.675        | 16,6 %            | 51.528       |
| 18 bis unter 35 | 25.421         | 4,1 %             | 11.276       |
| unter 18        | 12.423         | 2,0 %             | 5.033        |
| Insgesamt       | 623.236        |                   | 303.200      |

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“; aktuellste Ausgabe 2015 bis Redaktionsschluss



### SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN DEN KREISEN UND KREISFREIEN STÄDTEN (IN PROZENT DER BEVÖLKERUNG)

| kreisfreie Stadt,<br>Landkreis | insgesamt      | Anteil in<br>Prozent | kreisfreie Stadt,<br>Landkreis | insgesamt      | Anteil in<br>Prozent |
|--------------------------------|----------------|----------------------|--------------------------------|----------------|----------------------|
| Darmstadt                      | 13.121         | 8,6 %                | Gießen                         | 27.694         | 10,7 %               |
| Frankfurt am Main              | 68.613         | 9,6 %                | Lahn-Dill-Kreis                | 29.254         | 11,6 %               |
| Offenbach am Main              | 12.442         | 10,3 %               | Limburg-Weilburg               | 19.949         | 11,7 %               |
| Wiesbaden                      | 30.891         | 11,2 %               | Marburg-Biedenkopf             | 25.640         | 10,6 %               |
| Bergstraße                     | 25.320         | 9,6 %                | Vogelsbergkreis                | 12.775         | 12,1 %               |
| Darmstadt-Dieburg              | 25.536         | 8,9 %                | <b>Reg.-Bez. Gießen</b>        | <b>115.312</b> | <b>11,2 %</b>        |
| Groß-Gerau                     | 23.825         | 9,1 %                |                                |                |                      |
| Hochtaunuskreis                | 20.554         | 8,9 %                | Kassel (Stadt)                 | 19.243         | 9,9 %                |
| Main-Kinzig-Kreis              | 42.873         | 10,5 %               | Fulda                          | 27.333         | 12,6 %               |
| Main-Taunus-Kreis              | 21.297         | 9,3 %                | Hersfeld-Rotenburg             | 16.111         | 13,5 %               |
| Odenwaldkreis                  | 9.151          | 9,5 %                | Kassel (Landkreis)             | 24.353         | 10,4 %               |
| Offenbach                      | 30.165         | 8,8 %                | Schwalm-Eder-Kreis             | 18.840         | 10,5 %               |
| Rheingau-Taunus-Kreis          | 19.015         | 10,4 %               | Waldeck-Frankenberg            | 16.385         | 10,5 %               |
| Wetteraukreis                  | 30.819         | 10,4 %               | Werra-Meißner-Kreis            | 12.037         | 12,0 %               |
| <b>Reg.-Bez. Darmstadt</b>     | <b>373.622</b> | <b>9,7 %</b>         | <b>Reg.-Bez. Kassel</b>        | <b>134.302</b> | <b>11,2 %</b>        |
|                                |                |                      | <b>Hessen</b>                  | <b>623.236</b> | <b>10,2 %</b>        |

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“;  
aktuellste Ausgabe 2015 bis Redaktionsschluss

### SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN (623.236) IN HESSEN NACH GRAD DER BEHINDERUNG

| GdB | Anteil in Prozent |
|-----|-------------------|
| 50  | 34,6 %            |
| 60  | 15,5 %            |
| 70  | 10,8 %            |
| 80  | 11,2 %            |
| 90  | 5,0 %             |
| 100 | 22,9 %            |

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“;  
aktuellste Ausgabe 2015 bis Redaktionsschluss

## 2.2 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern steht mit 5,2 Prozent weiterhin auf einem hohen Niveau. Mit Nordrhein-Westfalen liegt Hessen damit auf Rang 2 und nur 0,1 Prozent hinter dem Stadtstaat Berlin. Bei den privaten Arbeitgebern rangiert Hessen, ebenfalls mit Nordrhein-Westfalen, auf Platz 1 und weist eine Beschäftigungsquote von 4,7 Prozent wie im Vorjahr aus. Der öffentliche Dienst gibt um 0,1 Prozent nach und erreicht einen Wert von acht Prozent.

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Tun sie dies nicht, müssen sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 125 bis 320 Euro an das Integrationsamt zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist abhängig von der Beschäftigungsquote des Arbeitgebers und an die Entwicklung der Bezugsgröße in der Sozialversicherung gekoppelt. Bei der Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben spielen die Einnahmen der Ausgleichsabgabe eine wichtige Rolle. Sie sind zweckgebunden und dürfen nur für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden.

Das Herzstück der hessischen Wirtschaft bildet in Hessen der Mittelstand: Es existieren über

270.000 Betriebe – davon sind rund 260.000 kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber (über 20 Beschäftigte) in Hessen hat sich im Jahr 2015 um 407 auf 11.411 erhöht.

Die Erfüllung der Pflichtquote kann durch die Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer erfolgen. Dazu kommen noch Mehrfachanrechnungen beispielsweise für Auszubildende. Insgesamt waren im Veranlagungsjahr 2015 über 103.000 Pflichtplätze besetzt; etwa 20.200 nicht.

In diesen Zahlen sind auch die außerhessischen Arbeitsplätze hessischer Arbeitgeber enthalten. Die schwerbehinderten Menschen, die bei nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben beschäftigt sind, werden hierbei nicht erfasst.

### ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN HESSEN VON 2011 BIS 2015 (ANGABEN IN PROZENT)

| Nach Arbeitgebern   | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| Private Wirtschaft  | 4,5  | 4,6  | 4,6  | 4,7  | 4,7  |
| Öffentlicher Dienst | 8,2  | 8,2  | 8,0  | 8,1  | 8,0  |
| gesamt              | 5,2  | 5,3  | 5,3  | 5,3  | 5,2  |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## 2.3 ARBEITSMARKT UND ARBEITSLOSIGKEIT

Im Berichtsjahr 2016 konnten schwerbehinderte Menschen relativ spät von der guten Arbeitsmarktlage profitieren. Dennoch verzeichnet der hessische Jahresdurchschnitt 2016 einen Rückgang der Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen auf 13.037. Im Jahresvergleich lag die Zahl um 602 unter der des Jahres 2015. Bei Betrachtung der monatlichen Entwicklung in 2016 ist erneut erkennbar, dass sich der Abbau der Arbeitslosigkeit in der zweiten Jahreshälfte vollzogen hat. Im Dezember 2016 lag die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser bei 12.582 und damit gegenüber dem Dezember 2015 um 485 Personen niedriger.

### ENTWICKLUNG IN HESSEN

Im 3. Quartal 2016 stieg die Zahl der Personen mit Arbeitsort in Hessen um etwa 34.000 im Gegensatz zum Vorjahreszeitraum und bleibt stabil bei 3,4 Millionen. Damit verzeichnet Hessen im 9. Jahr in Folge eine hohe Erwerbstätigkeit. Das geht aus Zahlen des Hessischen Statistischen Landesamtes hervor. Positiv ist auch die Gesamtentwicklung auf dem hessischen Arbeitsmarkt: Laut Bundesagentur für Arbeit ist im Dezember 2016 ein Rückgang der Arbeitslosenquote auf 5,0 Prozent zu verzeichnen; dies sind über 2.000 Personen weniger als im Vorjahresmonat.

Von dieser Entwicklung konnten in diesem Jahr auch schwerbehinderte Arbeitssuchende im mäßigen Umfang profitieren. Wie aus den hessischen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht, waren 2016 durchschnittlich 172.826 Personen arbeitslos. Darunter waren 13.037 schwerbehinderte Menschen. Das sind 602 Personen weniger als im Vorjahr und der Anteil sinkt damit auf den Stand von 2014 (7,5 Prozent).

### BUNDESWEITE ENTWICKLUNG

Seit 2013 beobachtet das Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institutes das Arbeitsmarktgeschehen für behinderte Menschen. Danach sind in Deutschland so viele behinderte Menschen erwerbstätig wie nie zuvor: Mehr als 1,18 Millionen. Die meisten von ihnen arbeiten ohne besondere Unterstützungsleistungen zu den

für alle geltenden Bedingungen in den Unternehmen und Dienststellen.

Das Inklusionsbarometer erreichte 2016 einen signifikant besseren Wert als 2015. Danach ist die Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen merklich gesunken, liegt aber mit 13,4 Prozent immer noch deutlich über der Quote Nichtbehinderter, die mit einem Referenzwert von 6,4 Prozent angegeben wird.

Ähnlich wie im vergangenen Jahr bestätigt auch diesmal die Darstellung des Inklusionsbarometers die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: 2,6 Millionen Menschen sind 2016 in Deutschland im Jahresdurchschnitt arbeitslos gewesen. 2015 waren es noch 2,8 Millionen Arbeitslose. Der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen lag 2016 bei rund 170.500 und damit etwa 4,6 Prozent unter dem Vorjahreswert.

In ihrem Bericht zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen vom April 2017 stellt die Bundesagentur für Arbeit fest, dass schwerbehinderte Arbeitslose gut qualifiziert sind: Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Fachkräfte als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.

Erfreulicher Weise wird festgestellt, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und stärker zugenommen hat, als die Zahl der

schwerbehinderten Menschen in der Bevölkerung. So profitieren nun endlich auch schwerbehinderte Menschen von der aktuell guten Arbeitsmarktlage. Die Arbeitslosigkeit ging 2016 bundesweit sogar stärker zurück als bei nicht schwerbehinderten Menschen. Dies ist laut Bundesagentur für Arbeit bemerkenswert, da die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen eigentlich weniger durch die Konjunktur, sondern stärker durch die demografische Entwicklung und rechtliche Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

Allerdings ist die Dynamik der Arbeitslosigkeit – auch in der mittleren Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen – bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer als bei nicht schwerbehinderten. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind dadurch deutlich höher. Sofern die

Arbeitsaufnahme gelingt, ist die Zeitarbeit die Branche, in der sowohl schwerbehinderte als auch nichtschwerbehinderte Arbeitslose am häufigsten eine Beschäftigung finden.

Die Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt liegen bei schwerbehinderten Menschen weiterhin unter den Abgangsraten nicht schwerbehinderter Menschen. Dies ist nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen, sondern gilt auch innerhalb der Altersgruppen. Das bedeutet, dass schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, eine Beschäftigungsaufnahme schwerer fällt als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Allerdings werden schwerbehinderte Menschen – bezogen auf den Arbeitslosenbestand – auch nicht so häufig arbeitslos.

#### ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN VON 2014 BIS 2016 IM JAHRESDURCHSCHNITT

|  | 2014    | 2015    | 2016    |
|--|---------|---------|---------|
| Arbeitslose Schwerbehinderte Menschen in Deutschland | 181.110 | 178.809 | 170.508 |
| Arbeitslose Schwerbehinderte Menschen in Hessen      | 13.840  | 13.639  | 13.037  |
| davon Frauen   | 5.680   | 5.623   | 5.319   |
| Anteil der Frauen in Prozent                         | 41,0 %  | 41,2 %  | 40,8 %  |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## 3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES

Die Ausgleichsabgabe bildet nach wie vor die wichtigste Einnahmequelle für das LWV Hessen Integrationsamt. Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, sind zur Zahlung der Abgabe verpflichtet. Trotz anhaltend hoher Beschäftigungsquoten stieg die Einnahme aus der Ausgleichsabgabe um 4,5 Prozent auf 48 Millionen Euro. Insgesamt standen dem Integrationsamt im vergangenen Jahr für seine Aufgaben rund 50 Millionen Euro zur Verfügung.

### 3.1 EINNAHMEN

#### ERHEBUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Das Integrationsamt erhebt die Ausgleichsabgabe. Sie muss von privaten und öffentlichen Arbeitgebern mit mindestens 20 Beschäftigten entrichtet werden, wenn nicht mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind. Die Beschäftigungspflicht besteht für alle Arbeitsplätze eines Betriebes, unabhängig von Branche und Schwere der Arbeitstätigkeit.

Diese gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungspflicht verfolgt vorrangig das Ziel, schwerbehinderte Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren. Gelingt eine ausreichende Beschäftigung nicht, schafft die Zahlungspflicht einen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern, die ihre Pflicht erfüllen. Durch die im Jahr 2000 eingeführte Staffelung der Höhe der Ausgleichsabgabebeträge wurde die Antriebsfunktion verstärkt. Nähere Informationen sind im Kapitel 2.2 zu finden.

#### ENTWICKLUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Die Ausgleichsabgabe ist von der Gesamtzahl der Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern, der Beschäftigungsquote und damit von der Entwicklung des Arbeitsmarktes abhängig.

Insgesamt beliefen sich die Einnahmen des LWV Hessen Integrationsamtes im Jahr 2016 auf rund 59,8 Millionen Euro. Neben der Ausgleichsabgabe erhält das Integrationsamt Darlehensrückflüsse, Zinseinnahmen aus Darlehen und Rücklagen sowie sonstige Einnahmen (beispielsweise Säumniszuschläge). Von den Einnahmen standen dem LWV Hessen Integrationsamt 2016 nach Abzug der Abführungen für den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales rund 49,9 Millionen Euro für seine Aufgaben zur Verfügung.

#### AUFKOMMEN DER AUSGLEICHSABGABE 2014 BIS 2016

|                   | 2014  | 2015  | 2016  |
|-------------------|-------|-------|-------|
| in Millionen Euro | 44,49 | 45,91 | 47,98 |

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## FINANZAUSGLEICH ZWISCHEN DEN INTEGRATIONSÄMTERN

Hessen erhielt 2016 erstmals Mittel aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern. Abhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage und der Arbeitslosenquote ist die Einnahmesituation und damit die Finanzkraft der Integrationsämter in den einzelnen

Bundesländern unterschiedlich. Mit dem Finanzausgleich wird die Leistungsfähigkeit der Integrationsämter einander angeglichen. So wird gewährleistet, dass in den Bundesländern vergleichbare Förderbedingungen geschaffen werden. Im Jahr 2016 erhielt das LWV Hessen Integrationsamt 162.455 Euro aus dem Finanzausgleich.

### EINNAHMEN DES INTEGRATIONSAMTES 2016

|                                       | <b>Mio. Euro</b> |
|---------------------------------------|------------------|
| Ausgleichsabgabe                      | 47,98            |
| Ausgleichszahlung (Finanzausgleich)   | 0,16             |
| Zinseinnahmen                         | 1,04             |
| Darlehenstilgungen                    | 3,57             |
| Weitere Einnahmen (Programmmittel)    | 4,74             |
| Sonstige Einnahmen (Säumniszuschläge) | 2,31             |
| <b>Einnahmen insgesamt</b>            | <b>59,80</b>     |

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 3.2 VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist eine Kernaufgabe des Integrationsamtes. Sie findet ausschließlich bei der Beschäftigung und Sicherung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben Verwendung.

Die Mittel werden vorrangig für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eingesetzt und zum Zweck der Arbeitsförderung schwerbehinderter Menschen verwendet. Sie fließen somit zum überwiegenden Teil unmittelbar in die Betriebe und Dienststellen zurück, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder neue Arbeitsplätze für sie schaffen.

### AUSGLEICHSFONDS

Der Gesetzgeber schreibt vor, dass die Integrationsämter aus dem differenziert zu berechnenden Bruttoaufkommen an Ausgleichsabgabe 20 Prozent an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abführen. Aus diesem Fonds werden der Bundesagentur für Arbeit Mittel für die besondere Förderung der Vermittlung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung gestellt und überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben finanziert. Dazu gehört beispielweise das Bundesprogramm Initiative Inklusion (siehe Kapitel 4.1) und das Förderprogramm AlleImBetrieb (siehe

Kapitel 5). Das LWV Hessen Integrationsamt hat im Jahr 2016 rund 9,9 Millionen Euro an den Ausgleichsfonds gezahlt.

### LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND INTEGRATIONSPROJEKTE

Größte Ausgabenposition sind auch 2016 die an Arbeitgeber zurückgeflossenen Mittel. Mit fast 22,1 Millionen Euro sind dies über 40 Prozent der Gesamtausgaben. Hinzu kommen noch die Arbeitgeberprämien, die im Rahmen des Modellvorhabens HePAS (Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen) gezahlt wurden mit etwa 7,2 Millionen Euro. Insgesamt liegt damit der Anteil der Ausgaben, die an Arbeitgeber geflossen sind bei fast 55 Prozent.

Näheres zur Förderung von Integrationsprojekten lesen Sie bitte im Kapitel 5.

### WEITERE LEISTUNGEN DER BEGLEITENDEN HILFE

Neben den Leistungen, die Arbeitgeber direkt erhielten, finanzierte das Integrationsamt im Jahr 2016 mit über 5,7 Millionen Euro das Netz der Hessischen Integrationsfachdienste (IFD) und mit weiteren 6,9 Millionen Euro schwerbehinderte Berufstätige durch vielfältige individuelle Förderungen.

Die Förderung von Einrichtungen der Teilhabe, wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen, stellt einen nachrangigen Aufgabenbereich dar, für den 2016 über 1,7 Millionen Euro ausgegeben wurden.

## ÜBERSICHT ÜBER DIE VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE IM JAHR 2016

|   | <b>Mio. Euro</b> |
|---|------------------|
| Zahlungen an den Ausgleichsfonds  | 9,87             |
| Leistungen an Arbeitgeber / Integrationsprojekte                        | 22,09            |
| Leistungen an schwerbehinderte Menschen                                 | 6,97             |
| Leistungen zur Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben | 1,74             |
| Integrationsfachdienste   | 5,73             |
| Sonstige Leistungen   | 7,25             |
| <b>Ausgaben insgesamt</b>   | <b>53,65</b>     |

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER

Bei den Ausgaben haben Leistungen an Arbeitgeber (ohne Integrationsprojekte) mit 17,20 Millionen Euro den größten Anteil. Damit stiegen die Ausgaben in diesem Bereich in den vergangenen fünf Jahren (2012: 12,47 Mio. Euro) um fast 38 Prozent. Doch das LWV Hessen Integrationsamt erbringt nicht nur monetäre Leistungen an Arbeitgeber, sondern unterstützt auch durch Beratung und Information.

Geldleistungen des Integrationsamtes können beispielsweise für die Schaffung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze gewährt werden. 2016 waren dies 127 Plätze, die mit durchschnittlich 12.000 Euro gefördert wurden. Bezuschusst wird die Anschaffung neuer Maschinen, aber auch die Schaffung von baulichen Voraussetzungen für neue Arbeitsplätze kann gefördert werden.

Die Anpassung von vorhandenen Arbeitsplätzen an behinderungsbedingte Anforderungen ist ein noch größeres Aufgabenfeld des Integrationsamtes. Für 861 schwerbehinderte Arbeitnehmer, davon 379 Frauen, konnten ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst werden. Dafür stellte das Integrationsamt über 2,6 Millionen Euro zur Verfügung.

Während die überwiegende Mehrheit der schwerbehinderten Berufstätigen ohne technische oder arbeitsorganisatorische Besonderheiten ihre Arbeitsleistung im geforderten Umfang und guter Qualität erbringt, kann es in Einzelfällen auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber eine personelle Unterstützung für einen schwerbehinderten Mitarbeiter organisiert und nicht in jedem Fall lässt sich die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters durch technische Veränderung auf Normalmaß anheben. Wenn in solchen oder vergleichbaren Fällen die wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber die Grenze des Zumutbaren übersteigt, spricht man von einer außergewöhnlichen Belastung. Zur Beschäftigungssicherung gewährt das Integrationsamt laufende Zuschüsse für die personelle Unterstützung oder zu den Lohnkosten.



### MIT PASSGENAUEN LÖSUNGEN ZUM ERFOLG

„Ein wichtiges Ziel meiner Arbeit ist der Erhalt des Arbeitsplatzes für den schwerbehinderten Menschen. Dafür reicht es oft, den Arbeitsplatz anzupassen, z.B. mit technischen Hilfen oder verbesserten Abläufen. Hiervon profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber.“

Sandra Hinz-Eichenberg bearbeitet den Kündigungsschutz und die Begleitenden Hilfen beim LWV Hessen in Kassel.



Die finanziellen Leistungen zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen stiegen im Jahr 2016 um über 1 Millionen Euro auf 12,7 Millionen Euro und erreichten damit erneut einen neuen Höchststand. Für über 3.800 Beschäftigte, davon 42 Prozent Frauen, sichert das Integrationsamt mit einem durchschnittlichen Betrag von jährlich rund 3.350 Euro die Beschäftigung.

Die Mittel werden auch dafür eingesetzt, Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Seit mehr als zehn Jahren können Ausbildungsverhältnisse behinderter und schwerbehinderter

Jugendlicher und junger Erwachsener mit Prämien und Zuschüssen besonders gefördert werden. Dieses Förderinstrument wurde anfangs kaum in Anspruch genommen. Die Ausbildung von Nachwuchskräften hat in den letzten Jahren aber immer mehr an Bedeutung gewonnen. 2016 wurde mit 121 Ausbildungsverhältnissen eine annähernd gleichgroße Zahl von Auszubildenden wie 2015 gefördert. Für Prämien und Zuschüsse für die Berufsausbildung hat das Integrationsamt gut 335.000 Euro ausgegeben.

Eine besondere Arbeitgebergruppe stellen die Integrationsprojekte dar. Näheres über die Förderung dieser Unternehmen finden Sie im Kapitel 5.

#### LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER 2014 BIS 2016

| Leistungen   | 2014      | 2014                           | 2015      | 2015                           | 2016      | 2016                           | 2016         |
|--|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|--------------|
|  | Mio. Euro | Geförderte Arbeitsverhältnisse | Mio. Euro | Geförderte Arbeitsverhältnisse | Mio. Euro | Geförderte Arbeitsverhältnisse | davon Frauen |
| Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen                  | 1,16      | 91                             | 1,10      | 111                            | 1,53      | 127                            | 29           |
| Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen | 3,11      | 895                            | 2,62      | 882                            | 2,65      | 861                            | 379          |
| Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung                           | 0,44      | 118                            | 0,41      | 130                            | 0,34      | 121                            | 46           |
| Leistungen bei Außergewöhnlichen Belastungen                         | 10,50     | 3.235                          | 11,61     | 3.557                          | 12,68     | 3.804                          | 1.593        |
| Insgesamt  | 15,20     | 4.339                          | 15,74     | 4.680                          | 17,20     | 4.913                          | 2.047        |

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 4.1 UMSETZUNG DER INITIATIVE INKLUSION HANDLUNGSFELD 3 NEUE ARBEITSPLÄTZE FÜR ÄLTERE SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Die Initiative Inklusion ist ein gemeinsames Programm der Bundesregierung und der Länder zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland. Kernanliegen der Initiative Inklusion ist es, schwerbehinderten Menschen den Zutritt in nachhaltige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

### **DIE INITIATIVE INKLUSION BEINHALTET VIER HANDLUNGSFELDER:**

1. Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler
2. Betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen
3. Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für ältere arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben
4. Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern

Die hessische Landesregierung hat das Integrationsamt beauftragt, das Handlungsfeld 3 umzusetzen. Seit Februar 2013 nimmt das Integrationsamt diese Aufgabe wahr.

Das Ziel des Handlungsfeldes 3 ist die Schaffung von 340 neuen Arbeitsplätzen in Hessen für ältere schwerbehinderte Menschen. Damit verbunden waren auch individuelle und behinderungsspezifische Heranführungsmaßnahmen für diesen Personenkreis. Arbeitgeber, die neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ab 50 Jahren

schaffen, können Inklusionsprämien von bis zu 10.000 Euro aus dem Bundesprogramm erhalten.

Die Inklusionsprämien ergänzen die gesetzlichen Förderinstrumente. Mit der Förderung soll erreicht werden, dass die Zahl der beschäftigten älteren schwerbehinderten Menschen steigt und der einzelne Arbeitsplatz dauerhaft bestehen bleibt.

Die Prämien aus dem Bundesprogramm Initiative Inklusion gehen von einer 12-monatigen Mindestbeschäftigung aus und sehen eine Förderung von jeweils 3.000 Euro pro Jahr für eine Beschäftigung von bis zu 3 Jahren vor (1.000 Euro zusätzlich bei GdB 100).

### **ZUSÄTZLICHE FÖRDERUNGEN IN HESSEN FÜR DAS VIERTE BESCHÄFTIGUNGSJAHR**

Das Integrationsamt gewährt beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses für ein viertes Jahr nochmals eine Prämie von 3.000 Euro. Dadurch können pro Arbeitsverhältnis insgesamt bis zu 13.000 Euro gezahlt werden.

Das gesetzte Ziel der Schaffung von 340 Arbeitsplätzen wurde um 20 Prozent überschritten, da freiwerdende Mittel durch kürzer befristete Arbeitsverhältnisse für neue Förderungen genutzt werden konnten. Seit dem Jahr 2016 werden keine neuen Prämienfälle mehr aufgenommen. Aufgrund des in Hessen um ein viertes Jahr erweiterten Leistungszeitraums endet das Programm 2019.

### FAKTEN AUF EINEN BLICK

- aus Bundesmitteln verausgabt bisher 2.736.000 Euro
- aus hessischen Ausgleichsabgabemitteln für das vierte Beschäftigungsjahr 222.000 Euro
- neu geschaffene Arbeitsplätze = 405
- häufigste Branchen = öffentliche Verwaltung 83 Arbeitsplätze, Gesundheitswesen 56 Arbeitsplätze, Handel 45 Arbeitsplätze
- Einstellung von kleineren und mittleren Unternehmen = 85 Prozent
- Status langzeitarbeitslos (2 – 10 Jahre und mehr) = 54 Prozent
- Studium bzw. abgeschlossene Berufsausbildung = 85 Prozent
- Frauen 35 Prozent / Männer 65 Prozent
- GdB 60 – 70 = 69 Prozent
- Körperliche Behinderung = 49 Prozent / Mehrfachbehinderung = 29 Prozent
- Einstellung als Fachkraft = 54 Prozent
- Vollzeitarbeitsplätze = 70 Prozent

### FAZIT

Die enge Kontaktdichte mit den prämienberechtigten Arbeitgebern und die Förderung über vier Jahre führen zu einer nachhaltigen Stabilisierung der geförderten Beschäftigungsverhältnisse. Indiz dafür ist die in 86 Prozent der Förderfälle vorgenommene Verlängerung von Arbeitsverhältnissen. Die unbürokratische Hilfe aus einer Hand und die passgenauen Beratungen zum gesamten Aufgabenspektrum des Integrationsamtes sind ein Erfolgsfaktor, der zu einer erhöhten Einstellungsbereitschaft führt.

## 4.2 HESSISCHES PERSPEKTIVPROGRAMM ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSMARKTCHANCEN SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN (HEPAS)

---

**Das von Mai 2014 bis 31.12.2016 befristete Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) konnte einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben leisten und Perspektiven für eine Teilhabe eröffnen.**

Das Prämiensystem des HePAS verfolgte das Ziel, Arbeitgeber ergänzend zu den Leistungen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen. Im Bedarfsfall unterstützten Heranführungs- und Begleitungsmaßnahmen die Arbeitgeber dabei, nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse entstehen zu lassen und so die Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen zu stärken. Das Angebot der individuellen Förderung von Praktika- und Probebeschäftigungen sollte Arbeitgebern ermöglichen, die Potentiale schwerbehinderter Menschen besser kennenzulernen. Damit konnten arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen ihre Leistungsfähigkeit zielgerichtet einbringen und ihre Chancen auf eine Einstellung in dem Erprobungsbetrieb erhöhen.

In der Programmlaufzeit wurden 1.384 Einstellungsprämien gezahlt. Von den bewilligten Leistungen machten die Einstellungsprämien mit 79 Prozent den größten Anteil aus. Diese Prämie konnten Arbeitgeber für die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen erhalten; sie belief sich auf bis zu 9.000 Euro. Kam der neue Mitarbeiter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen oder wurde er nach einer innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eingestellt, wurden zusätzlich bis zu 5.000 Euro gezahlt.

181 Ausbildungsprämien machten während der Programmlaufzeit 10,33 Prozent der Gesamtleistungen aus. Arbeitgeber konnten bis zu 8.000 Euro erhalten, wenn sie einen Ausbildungsplatz in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten. Kam der neue Mitarbeiter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen oder wurde er nach einer innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung eingestellt, wurden zusätzlich bis zu 5.000 Euro gezahlt. Unter Ausbildung ist dabei eine betriebliche Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zu verstehen.

8,62 Prozent der bewilligten Leistungen waren während der Programmlaufzeit Prämien für freiwillige Praktika. Diese wurden im Rahmen der Arbeitssuche und zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einmalig mit 1.000 Euro gefördert.

Die Prämien für sozialversicherungspflichtige Probebeschäftigungen machten 2,05 Prozent aus. Wurde eine Probebeschäftigung im Sinne des § 46 SGB III nachweislich durch einen Träger der Arbeitsvermittlung oder einen anderen Träger der Teilhabe am Arbeitsleben gefördert, konnte das Beschäftigungsverhältnis im Anschluss bis zum Ende des sechsten Monats bezuschusst werden. Der Arbeitgeber erhielt eine monatliche Prämie in Höhe von 1.000 Euro.



### PROGRAMM MIT PERSPEKTIVE

„Meine Arbeit macht mir Freude, denn ich berate und entscheide über Mittel aus dem Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen. Der telefonische Kontakt zu Arbeitgebern, die einen schwerbehinderten Menschen einstellen wollen spielt hier eine entscheidende Rolle, denn so kann ich bereits am Telefon über die Fördermöglichkeiten aufklären.“

Luisa Wagner berät Arbeitgeber über das Programm „HePAS II“ beim LWV Hessen in Kassel.



Im Rahmen von HePAS bot das LWV Hessen Integrationsamt im Einzelfall zusätzliche Unterstützungsleistungen an, die zu einer Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses führen sollten. Voraussetzung war, dass besondere Maßnahmen notwendig wurden, ohne die die erwünschte Eingliederungschance gefährdet gewesen wäre.

Außerdem waren Leistungen für sonstige Projekte möglich, die der Zielsetzung von HePAS entsprachen. Durch eine freie Projektförderung sollten Rahmenbedingungen für eine nachhaltige, stabile Beschäftigung verbessert werden. Insgesamt werden folgende drei Projekte gefördert.

#### **STEIN AUF STEIN, PERSPEKTIVE FULDA – SCHAFFUNG VON QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINEN**

Mit dem Projekt in Fulda sollten junge behinderte Menschen, insbesondere mit kognitiven Beeinträchtigungen, auf eine Ausbildung nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes vorbereitet werden. Ziel war die Entwicklung und der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in verschiedenen Berufsfeldern (z. B. Gärtnerei und Landwirtschaft) unterhalb von anerkannten Ausbildungsberufen.

#### **SINA (SERVICESTELLE INKLUSIVER ARBEITSMARKT) IM HOCHTAUNUSKREIS**

Bei SinA handelte es sich um ein strategisches Projekt des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft e. V. nach dem Motto „aus der Wirtschaft für die Wirtschaft“. Mit dem Projekt sollte die Beschäftigungssituation im Hochtaunuskreis verbessert werden. Ausbildungs- und Arbeitgeber wurden umfassend und betriebsnah informiert, angeleitet, bei der Initiierung aller individuell erforderlichen Förderanträge unterstützt und bei allen Verfahrensabläufen begleitet.

### INKLU-JOBS INKLUSIONSBERATER

Inklu-Jobs war ein weiteres Projekt, das in enger Zusammenarbeit mit dem bereits bewilligten Projekt SinA des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft e. V. im Hochtaunuskreis durchgeführt wurde. Es verfolgte den Ansatz des Peer Counseling: Behinderte beraten Behinderte im gleichen Wirkungskreis nach dem Motto „aus der Wirtschaft für die Wirtschaft“.

Mit dem Tool „Quick Checker“ sollten so in der Region bei bis zu 15 Arbeitgebern Stellen für schwerbehinderte Menschen gefunden werden, die bisher nicht für diese Personengruppe

zur Verfügung standen. Vorhandene, bisher nicht für schwerbehinderte Arbeitnehmer geeignete Arbeitsplätze, konnten dabei auch in inklusions-taugliche Job-Profile zerlegt und anschließend besetzt werden.

### HEPAS II

Aufgrund der positiven Erfahrungen der Jahre 2014 bis 2016 wurde mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) für die Zeit von 2017 bis 2019 das Nachfolgeprogramm HePAS II mit leicht modifizierten Inhalten aufgelegt.

### HEPAS-ZAHLEN 2014 BIS 2016

|   | Prämienleistungen | in Prozent  |
|---|-------------------|-------------|
|   | 2014 – 2016       | 2014 – 2016 |
| Praktika                                    | 151               | 8,62 %      |
| Probebeschäftigung                          | 36                | 2,05 %      |
| Ausbildung                                  | 181               | 10,33 %     |
| Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung | 1.384             | 79,00 %     |
| Gesamt                                      | 1.752             | 100,00 %    |

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 5. LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE

In Integrationsprojekten werden mindestens 25 bis zu 50 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Integrationsprojekte rechnen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und ermöglichen Personen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die aufgrund ihrer Behinderung und trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt hätten. Im Jahr 2016 wurden in Hessen 854 Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten mit rund 4,9 Millionen Euro gefördert.

### AUFGABE DER INTEGRATIONSPROJEKTE

Integrationsprojekte haben einen sozialen und einen wirtschaftlichen Auftrag: Sie müssen schwerbehinderte Menschen eingliedern und gleichzeitig wirtschaftlich konkurrenzfähig sein. Dabei müssen sie schwerbehinderte Menschen ausbilden, beschäftigen, arbeitsbegleitend betreuen und ihnen – wenn möglich – den Übergang in andere Unternehmen ermöglichen. Damit sie diesen Aufgaben gerecht werden können, erhalten sie zusätzlich zur individuellen fallbezogenen Arbeitgeberförderung auch eine projektbezogene Förderung für den Ausgleich dieses besonderen Aufwands, beispielsweise für Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote. Integrationsprojekte bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und werden rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet.

### ZIELGRUPPE

In den Integrationsprojekten sollen auch schwerbehinderte Menschen einen Arbeitsplatz finden, deren Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei dieser Zielgruppe handelt es sich um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen mit geistigen oder seelischen Behinderungen, die eine individuelle arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, sowie um Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Auch für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, oder für Abgänger von Förder Schulen können Integrationsprojekte Beschäftigungschancen bieten.

### UNTERNEHMENSFORM

Bei den Integrationsprojekten handelt es sich um eine besondere Form von Unternehmen: Sie müssen mindestens 25 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen – unabhängig davon, ob die Projekte ein rechtlich selbstständiges Unternehmen oder eine unternehmensinterne Abteilung sind. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit soll der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft allerdings 50 Prozent nicht überschreiten.

Den Integrationsprojekten muss es gelingen, die Wettbewerbsfähigkeit mit dem sozialen Auftrag zu verbinden. Rentabilität ist dabei Voraussetzung für die nachhaltige Schaffung und dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze der besonders betroffenen schwerbehinderten und der nicht behinderten Beschäftigten.

Ziel der Integrationsprojekte muss es sein, den überwiegenden Teil ihrer laufenden Kosten selbst zu erwirtschaften. Daher ist es besonders wichtig, dass Integrationsprojekte wirtschaftlich tragfähige Konzepte entwickeln, diese mit einem soliden Marketing kombinieren und eine betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten. Um hier Hilfeleistung zu geben, bietet das Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung und ein begleitendes Monitoring an.

Wettbewerbsverzerrungen sind ausgeschlossen, weil die Förderungen mit Ausnahme des Ausgleichs für den besonderen projektbezogenen Aufwand auch allen anderen Arbeitgebern offen stehen.

## FINANZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Für die geförderten 52 Integrationsprojekte stellte das LWV Hessen Integrationsamt im Jahr 2016 rund 4,9 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Insgesamt waren in den Integrationsprojekten 2.249 Mitarbeiter beschäftigt; 854 schwerbehinderte Menschen, darunter 767 Arbeitnehmer der besonderen Zielgruppe (davon 360 Frauen). Die Unternehmen wurden wie im Vorjahreszeitraum mit rund 2,1 Millionen Euro gefördert, um den Besonderen Aufwand für die gesetzlichen Aufgaben der Unternehmen (insbesondere für die Arbeitsbegleitende Betreuung) finanziell auszugleichen.

Das Integrationsamt finanzierte die im Jahr 2016 in den Integrationsprojekten erforderliche betriebswirtschaftliche Beratung und das Monitoring mit rund 205.000 Euro. Knapp 620.000 Euro wurden für Aufbau, Ausstattung, Erweiterung und Modernisierung der Arbeitsplätze in den Integrationsprojekten eingesetzt.

Für 706 Arbeitsverhältnisse (davon 329 Frauen) wurden zusätzlich über 2,1 Millionen Euro zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen gezahlt.

## MODELLHAFTE PAUSCHALIERUNG VON LEISTUNGEN

In der Zeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2019 erprobt das Integrationsamt für die Integrationsprojekte im Bereich der Leistungen für außergewöhnliche Belastungen ein Pauschalierungsmodell für alle Zielgruppenbeschäftigten.

Die verbesserte pauschalierte Gewährung von Leistungen bietet für die Integrationsprojekte und für das Integrationsamt Vorteile:

- Vereinfachung der Verwaltungsabläufe in der Bemessung der Leistungshöhe durch die Eingruppierung der Zielgruppenbeschäftigten in verschiedenen Stufen mit Pauschalen, so dass die ansonsten aufwendige Einzelfallprüfung vor Ort entfällt.

## LEISTUNGEN AN INTEGRATIONSPROJEKTE

| Leistungen                                       | Euro      |
|--|-----------|
| Aufbau und Ausstattungen                         | 160.529   |
| Erweiterungen                                    | 440.398   |
| Modernisierung                                   | 18.107    |
| Betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründung | 44.148    |
| Zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung  | 160.710   |
| Zur Abdeckung eines besonderen Aufwandes         | 1.926.856 |
| Leistungen für außergewöhnliche Belastungen      | 2.147.504 |
| Insgesamt  | 4.898.252 |



### WIE ENTSTEHT EIN INTEGRATIONSPROJEKT?

In einem Beratungsgespräch mit dem Integrationsamt erläutern Sie Ihre Geschäftsidee. Nehmen Sie auch Kontakt zur Arbeitsagentur, der kommunalen Arbeitsförderung oder dem IFD auf. Innerhalb eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens werden die Umsetzbarkeit und die Marktchancen geprüft.

Das Integrationsamt fördert zum Beispiel die Einrichtung von Arbeitsräumen, Maschinen oder EDV-Ausstattung.

- Zukünftig werden in der Gesamtheit höhere Nachteilsausgleiche für die Integrationsprojekte gezahlt, die zur wirtschaftlichen Stabilisierung und Erweiterung bestehender Integrationsprojekte führen sollen.

### FÖRDERPROGRAMM „ALLEIMBETRIEB“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit dem Bundesprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ vom 11.04.2016 ein neues Programm aufgelegt, das behinderten Menschen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern soll. Dies soll erreicht werden, indem bestehende Integrationsprojekte ausgebaut und neue aufgebaut werden.

Das Programm unterstützt unter anderem Personen, die sich in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) unterfordert fühlen, den beruflichen Anforderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt aber (noch) nicht gewachsen sind.

Das LWV Hessen Integrationsamt beteiligt sich an der Programmdurchführung und stellt dabei Menschen, die aus einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln wollen, und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Fokus. Für die Beschäftigung dieser Personengruppen können Integrationsprojekte neben den Bundesmitteln eine finanzielle Aufstockung aus Mitteln der hessischen Ausgleichsabgabe erhalten. Dafür steuert das LWV Hessen Integrationsamt zusätzlich bis zu 500.000 Euro pro Jahr zum Bundesprogramm „AlleImBetrieb“ bei.

## 6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Das LWV Hessen Integrationsamt leistet rund 7 Millionen Euro direkt an die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit über 53 Prozent macht die Arbeitsassistenz den größten Anteil aus. Ziel aller Leistungen ist die Stärkung der Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen und die Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Die Zahl der Fälle ist im Jahr 2016 nur unwesentlich von 1.287 auf 1.291 gestiegen.

### ARBEITSASSISTENZ

Seit dem Jahr 2001 haben schwerbehinderte Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf eine Geldleistung für eine notwendige Arbeitsassistenz. Der schwerbehinderte Berufstätige ist für die Organisation der Assistenz selbst verantwortlich. Entweder stellt er die Assistenz selbst ein (Arbeitgebermodell) oder er beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung (Dienstleistungsmodell). Die Arbeitsassistenz unterstützt den schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz, indem sie Hilfstätigkeiten nach Anweisungen erledigt. Über die am Arbeitsplatz geforderte fachliche Qualifikation muss der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst verfügen. Die Arbeitsassistenz kann eingesetzt werden, wenn die Arbeit des schwerbehinderten Mitarbeiters nicht nur gelegentlich, sondern regelmäßig unterstützt werden muss.

Arbeitsassistenz ist eine kostenintensive Leistung. Im Jahr 2016 wurden 309 schwerbehinderten Berufstätigen 3,5 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. 48 Prozent von ihnen sind Frauen. Der Einsatz der Mittel ist notwendig und gerechtfertigt; schließlich eröffnet die Arbeitsassistenz vor allem für sinnesbehinderte wie auch für stark körperlich behinderte Menschen Möglichkeiten der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder im Rahmen einer selbständigen Existenz, die früher nicht bestanden.

### LEISTUNGEN ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG UND PERSÖNLICHE TECHNIK

Schwerbehinderte Berufstätige müssen wie alle anderen auch, ihr Fachwissen und Können auf dem Laufenden halten. Besonders bei Selbständigen kommt der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. Kunden wie Arbeitgeber legen Wert auf aktuelles Wissen und eine Weiterentwicklung der Fähigkeiten. Schwerbehinderte Menschen benötigen oft ein spezielles Weiterbildungsangebot, das beispielsweise auf eine Sinnesbehinderung oder körperliche Einschränkungen Rücksicht nimmt. Die dadurch bedingten Kosten können vom Integrationsamt bezuschusst werden. 2016 haben 220 Personen diese Möglichkeit in Anspruch genommen. Weitere 129 Personen erhielten eine Geldleistung für technische Hilfsmittel, die nicht vom Arbeitgeber bereitgestellt wurden und für die auch kein Reha-Träger Leistungen erbracht hat. Für beide Felder gab das Integrationsamt 2016 erneut fast 940.000 Euro aus.

### KOMMUNIKATIONSHILFEN, DAS ERREICHEN DES ARBEITSPLATZES UND EXISTENZGRÜNDUNG

2016 stellte das Integrationsamt über 1,4 Millionen Euro für die Finanzierung berufsbezogener Gebärdensprachdolmetscher (GSD)-Einsätze beispielsweise bei Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen oder bei Arbeitsbesprechungen zur Verfügung. Darüber hinaus werden auch GSD-Einsätze im Rahmen



## FÜR GRÜNDERPERSÖNLICHKEITEN

„Es freut mich, wenn Existenzgründungen erfolgreich verlaufen und auf dem Markt bestehen können, denn sich selbstständig zu machen, heißt unabhängig zu sein und vielleicht selbst zum Arbeitgeber zu werden. Damit der Erfolg eintritt, kooperieren wir mit Unternehmen, die eine betriebswirtschaftliche Gründungsberatung durchführen oder bei der Erstellung eines Businessplans helfen. Zinszuschüsse oder Begleitende Hilfen können durch uns direkt erbracht werden.“

Christian Weller fördert Existenzgründer beim LWV Hessen in Wiesbaden.



von Weiterbildungsmaßnahmen oder in Form von Arbeitsassistenz gefördert. Somit konnten deutlich über 400 Personen gefördert werden. Durch die Inanspruchnahme von Gebärdensprachdolmetschern steht hörbehinderten Menschen eine viel größere Auswahl von Berufen offen. Während früher eine Ausbildung als Zahntechniker oder technischer Zeichner fast obligatorisch war, kommen nun auch Berufe mit hohem Kommunikationsanteil in Betracht. Das Integrationsamt fördert beispielsweise Arbeitnehmer in der Altenpflege, in Lehrberufen oder als Logistik-Meister.

Die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes betragen bei 69 Förderungen 659.850 Euro. Die relativ geringe Zahl der Anträge erklärt sich dadurch, dass gesetzlich Versicherte diese Leistung durch den für sie zuständigen Rehabilitationsträger (Deutsche Rentenversicherung oder Agentur für Arbeit) erhalten.

Eine selbständige Existenz zu gründen ist herausfordernd; sie kann aber im Einzelfall eine gute Alternative zu einer Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Dazu braucht man neben einer guten Geschäftsidee und betriebswirtschaftlichem Know-how auch Geduld und Ausdauer, bis alle Hürden für eine Geschäftsgründung übersprungen sind. Das Integrationsamt fördert eine Beratung zur Erstellung eines Business-Plans und gewährt Zinszuschüsse für notwendige Investitionen. Das Fördervolumen für die Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit umfasste im Jahr 2016 etwa 5.800 Euro in fünf Einzelfällen. Daneben können behinderte Selbstständige auch weitere Begleitende Hilfen wie z. B. eine Leistung zur Anschaffung eines Kfz oder für Hilfsmittel bis hin zur Arbeitsassistenz erhalten.

### UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Im Jahr 2016 hat das Integrationsamt etwa 293.000 Euro für Beschäftigungsverhältnisse aufgewendet, die als Unterstützte Beschäftigung bezeichnet werden.

Profitiert haben davon 115 Personen, 38 davon Frauen. Sie wurden nach einer Phase der innerbetrieblichen Qualifizierung finanziert durch die

Agentur für Arbeit in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Ab diesem Zeitpunkt finanziert das Integrationsamt eine Begleitung am Arbeitsplatz, um die Beschäftigung nachhaltig zu unterstützen. So konnte diesen Personen eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen eröffnet werden.

### LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN VON 2014 BIS 2016

| Leistungen  | 2014      | 2014       | 2015      | 2015       | 2016      | 2016       | 2016         |
|---|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|--------------|
|   | Euro      | Fallzahlen | Euro      | Fallzahlen | Euro      | Fallzahlen | davon Frauen |
| Technische Arbeitshilfen  | 497.465   | 150        | 434.459   | 144        | 421.466   | 129        | 64           |
| Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes  | 719.925   | 74         | 555.035   | 58         | 659.850   | 69         | 29           |
| Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit   | 11.205    | 9          | 6.455     | 8          | 5.834     | 5          | 2            |
| Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung                                | 76.301    | 25         | 116.031   | 30         | 77.280    | 25         | 15           |
| Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten | 470.206   | 226        | 503.919   | 214        | 516.520   | 220        | 111          |
| Hilfen in besonderen Lebenslagen  | 1.382.684 | 430        | 1.140.667 | 397        | 1.459.191 | 419        | 189          |
| Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz   | 3.033.337 | 321        | 3.563.492 | 328        | 3.535.288 | 309        | 148          |
| Unterstützte Beschäftigung  | 154.773   | 94         | 348.954   | 108        | 293.400   | 115        | 38           |
| Insgesamt   | 6.345.896 | 1.329      | 6.669.012 | 1287       | 6.968.829 | 1291       | 596          |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## 7. INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Das LWV Hessen Integrationsamt beauftragt 32 freie und gemeinnützige Träger mit der Sicherstellung eines regionalen Unterstützungsangebots für schwerbehinderte Berufstätige und ihre Arbeitgeber. Die Integrationsfachdienste (IFD) bieten ein qualifiziertes Beratungs- und Begleitungsangebot zu allen Fragen rund um das Thema „Arbeit & Behinderung“. Im Jahr 2016 nahmen über 7.655 Menschen – knapp 50 Prozent davon Frauen – das Angebot in Anspruch. Die IFD gingen darüber hinaus auch auf Unternehmen und betriebliche Akteure zu und wirkten bei vielfältigen Informationsaktivitäten mit. Insgesamt wurden für die Arbeit der IFD 5,7 Millionen Euro eingesetzt.

### AUFGABEN DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Das Portfolio der Dienste ist vielseitig. Zu den Aufgaben der IFD gehört es

- individuelle Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofile zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erarbeiten,
- bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen,
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
- schwerbehinderte Menschen auf die Arbeitsaufnahme vorzubereiten,
- die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
- in den Betrieb oder Dienststellen über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
- eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen sowie
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären,
- in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

Im Auftrag des Integrationsamtes beraten und begleiten IFD schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, um die Beschäftigung zu sichern. Daneben sind sie Ansprechpartner betrieblicher Funktionsträger. IFD sind ein wichtiges Instrument zur Ermöglichung und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Aktuell ergaben sich weitere Aufgabenstellungen im Rahmen der Umsetzung des Hessischen Perspektivprogramms zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen – HePAS. Dabei werden seit 2015 die IFD mit der Sicherstellung der notwendigen Heranführung und Begleitung im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme beauftragt. Näheres dazu können Sie im Kapitel 4.2 lesen.

### SICHERUNG BESTEHENDER ARBEITSVERHÄLTNISSE

Zentrale Aufgabe der IFD ist die Sicherung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter durch ein psychosoziales Beratungs- und Unterstützungsangebot. So konnten im Jahr 2016 deutlich über 500 Arbeitsverhältnisse durch die Mitwirkung der IFD stabilisiert und gesichert werden, das entspricht einer um 7,3 Prozent höheren Erfolgsquote gegenüber dem Vorjahr. Das fachliche Know-how und die personelle Kontinuität der IFD, die enge Kooperation mit den Mitarbeitern des Integrationsamtes und die vielseitige Verzahnung in den Regionen sind Garanten für den

nachhaltigen Erfolg in Betrieben und Dienststellen am allgemeinen Arbeitsmarkt.

### BERATUNG DURCH DIE INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Die IFD sind Anlaufstelle für Einzelberatungen bei allen mit Behinderung und Berufstätigkeit zusammenhängenden Fragen - nicht nur für schwerbehinderte Menschen, sondern auch für deren Arbeitgeber, Führungskräfte oder andere betriebliche Funktionsträger. Die Beratungen werden durch das Integrationsamt beauftragt und aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Das Angebot stößt weiterhin auf großes Interesse und die Beratungsfälle steigen: Im Jahr 2016 wurden 3.856 niederschwellige und kurzzeitige Beratungen im Auftrag des Integrationsamtes durchgeführt. Das sind über 5 % mehr als im Berichtsjahr 2015. Über 51 Prozent der Ratsuchenden waren Frauen. Bei den Einzelberatungen schwerbehinderter Menschen wurden die IFD erneut in knapp einem Viertel der Fälle direkt von Arbeitgebern oder betrieblichen Funktionsträgern eingeschaltet. Dies zeigt, dass der IFD als kompetentes und neutrales Unterstützungsangebot auch von den Arbeitgebern gesehen und genutzt

### ERGEBNISSE ABGESCHLOSSENER BEGLEITUNGSMASSNAHMEN

|   | 2014         | 2014          | 2015       | 2015          | 2016         | 2016          | 2016       |
|---|--------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|------------|
|   | Fall-        | in            | Fall-      | in            | Fall-        | in            | davon      |
|   | zahlen       | Prozent       | zahlen     | Prozent       | zahlen       | Prozent       | Frauen     |
| <b>Gesicherte Arbeitsverhältnisse</b>   | <b>355</b>   | <b>33,1 %</b> | <b>394</b> | <b>39,9 %</b> | <b>523</b>   | <b>47,2 %</b> | <b>271</b> |
| <b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>  | <b>718</b>   | <b>66,9 %</b> | <b>593</b> | <b>60,1 %</b> | <b>586</b>   | <b>52,8 %</b> | <b>305</b> |
| davon:<br>einvernehmliche<br>Auflösung, Kündigung<br>durch den Arbeitnehmer,<br>befr. Arbeitsverhältnis | 227          | 21,2 %        | 171        | 17,3 %        | 193          | 17,4 %        | 100        |
| Kündigung durch den<br>Arbeitgeber  | 100          | 9,3 %         | 76         | 7,7 %         | 85           | 7,7 %         | 44         |
| Rentenbezug   | 145          | 13,5 %        | 109        | 11,1 %        | 123          | 11,1 %        | 65         |
| Sonstiges (z. B. Abbruch<br>der Maßnahme oder<br>Trägerwechsel)   | 246          | 22,9 %        | 237        | 24,0 %        | 185          | 16,6 %        | 96         |
| <b>Insgesamt</b>  | <b>1.073</b> |               | <b>987</b> |               | <b>1.109</b> |               | <b>576</b> |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



### DAS MEHR AN BERATUNG: INTEGRATIONSFACHDIENST

„Für mich ist der Integrationsfachdienst wichtig, weil es hier kompetente Berater gibt, die die Belange der schwerbehinderten Menschen im Auge behalten, aber auch lösungsorientiert die Arbeitgeber beraten. Der Zugang ist für beide niederschwellig und die Kosten werden im Hintergrund mit dem Integrationsamt abgerechnet. Da die IFD-Berater auch in Kontakt zu den Reha-Trägern stehen, kann ein Großteil der in Frage kommenden Leistungsmöglichkeiten bereits abgedeckt werden.“

Sascha Arnold bearbeitet den Kündigungsschutz und die Begleitenden Hilfen beim LWV Hessen in Darmstadt.

wird. Die guten Kooperationen zwischen Unternehmen und IFD wurden weiter intensiviert und ausgebaut. Die Betriebe und Dienststellen greifen immer selbstverständlicher und unmittelbar auf die IFD zu.

Dazu kommt ein einzelfallunabhängiges Beratungsangebot für Unternehmen und Dienststellen das im Jahr 2016 mit 884 betrieblichen Beratungen in Anspruch genommen wurde.

### VERMITTLUNG UND REHABILITATION

Neben der Beratung und Begleitung im Auftrag des Integrationsamtes wurden IFD zur Unterstützung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in 401 Fällen beauftragt: Von der Agentur für Arbeit in 6 Fällen, von den Gemeinsamen Einrichtungen SGB II in 111 Fällen und von den kommunalen Jobcentern der Optionskommunen in 284 Fällen. Die Rehabilitationsträger erteilten in 216 Fällen Aufträge an die IFD.

### ARBEIT DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE

#### IM JAHR 2016

|   | <b>Zahl der<br/>Maßnahmen</b> |
|---|-------------------------------|
| Qualifizierte Beratung  | 3.856                         |
| Berufliche Sicherung<br>und Vermittlung schwer-<br>behinderter Menschen | 3.799                         |
| Betriebliche Beratung<br>und Kooperation                                | 884                           |
| Fachdienstliche<br>Stellungnahmen                                       | 171                           |
|   | <b>8.710</b>                  |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

**BEAUFTRAGUNGEN DER IFD FÜR BEGLEITUNG UND VERMITTLUNG NACH LEISTUNGSTRÄGERN  
IN 2016**

| <b>Leistungsträger</b>  | <b>Fallzahlen</b> |
|---|-------------------|
| Integrationsamt   | 3.135             |
| Agenturen für Arbeit (Vermittlung)  | 6                 |
| Gemeinsame Einrichtungen  | 111               |
| Kommunale Jobcenter   | 284               |
| Rehabilitationsträger (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Berufsgenossenschaft, sonstige) | 216               |
| Sonstige  | 47                |
| <b>Insgesamt</b>  | <b>3.799</b>      |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

**INANSPRUCHNAHME NACH ART DER UNTERSTÜTZUNGSRELEVANTEN BEHINDERUNG**

|   | <b>2014</b>   | <b>2014</b>    | <b>2015</b>   | <b>2015</b>    | <b>2016</b>   | <b>2016</b>    | <b>2016</b>   |
|---|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
|   | <b>Fall-</b>  | <b>in</b>      | <b>Fall-</b>  | <b>in</b>      | <b>Fall-</b>  | <b>in</b>      | <b>davon</b>  |
|   | <b>zahlen</b> | <b>Prozent</b> | <b>zahlen</b> | <b>Prozent</b> | <b>zahlen</b> | <b>Prozent</b> | <b>Frauen</b> |
| Seelische Behinderungen                           | 1.269         | 34,6 %         | 1.278         | 34,7 %         | 1.380         | 36,8 %         | 740           |
| Hirnorganische bzw. Neurologische Behinderungen   | 364           | 9,9 %          | 394           | 10,7 %         | 402           | 10,7 %         | 171           |
| Sehbehinderungen                                  | 77            | 2,1 %          | 70            | 1,9 %          | 86            | 2,3 %          | 42            |
| Hörbehinderungen                                  | 281           | 7,7 %          | 242           | 6,6 %          | 252           | 6,7 %          | 145           |
| Lernbehinderungen bzw. Geistige Behinderungen     | 385           | 10,5 %         | 387           | 10,5 %         | 368           | 9,8 %          | 112           |
| Körperbehinderungen (organische Erkrankung)       | 540           | 14,7 %         | 567           | 15,4 %         | 526           | 14,0 %         | 260           |
| Körperbehinderungen (Stütz- und Bewegungsapparat) | 753           | 20,5 %         | 741           | 20,1 %         | 738           | 19,7 %         | 325           |
| <b>Insgesamt</b>                                  | <b>3.669</b>  |                | <b>3.679</b>  |                | <b>3.752</b>  |                | <b>1.795</b>  |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



## 8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

In den Werkstätten für behinderte Menschen werden schwerbehinderte Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Teilhabeinschränkungen dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt gab es in Hessen im Jahr 2016 über 17.000 Werkstatt-Beschäftigte bei 46 Werkstattträgern. Die Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wurden vom LWV Hessen Integrationsamt mit über 1,7 Millionen Euro gefördert.

Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gerecht werden, so zu beschäftigen, dass ihnen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention und Ziel der dort formulierten Inklusion. Doch nicht für alle

Werkstatt-Beschäftigten ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags erreichbar. Eine weiterhin wachsende Zahl von mittlerweile über 1.150 Menschen arbeitet auf Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen in Unternehmen und Dienststellen.

Im Jahr 2016 wurden 23 Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben investiv mit über 1,7 Millionen Euro unterstützt, das sind rund 500.000 Euro mehr als im Vorjahr.

### FÖRDERUNGEN AN WERKSTÄTTEN VON 2014 BIS 2016

| Leistungen | 2014      | 2014                     | 2015      | 2015                     | 2016      | 2016                     |
|------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|
|            | Mio. Euro | geförderte Einrichtungen | Mio. Euro | geförderte Einrichtungen | Mio. Euro | geförderte Einrichtungen |
| Insgesamt  | 1,9       | 25                       | 1,2       | 20                       | 1,7       | 23                       |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## 9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Die betriebliche Prävention setzt möglichst frühzeitig an und verfolgt das Ziel, den Arbeitsplatz für den schwerbehinderten Menschen zu erhalten. Die Präventionsverpflichtung der Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern besteht bei allen Sachverhalten, die eine Kündigung begründen können. Bei allen anderen Beschäftigten hingegen setzt das Betriebliche Eingliederungsmanagement erst ein, wenn eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres vorliegt. Beide Verfahren verfolgen aber das gleiche Ziel: Der Verlust des Arbeitsplatzes soll vermieden werden. Die Prävention spielt daher eine wichtige Rolle. Im Jahr 2016 wurde das LWV Hessen Integrationsamt in 1.605 Fällen eingeschaltet. In fast 90 Prozent der 1.080 abgeschlossenen Fälle konnte eine Weiterbeschäftigung erreicht werden.

### 9.1 BETRIEBLICHE PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Die betriebliche Prävention nach § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ist eine Aufgabe der Arbeitgeber. Sie schalten bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gefährdungen eines Arbeitsverhältnisses mit schwerbehinderten Arbeitnehmern möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und bei Bedarf auch das Integrationsamt ein. Geklärt werden die Ursachen

der Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis bedrohen und Lösungen für deren Beseitigung entwickelt. Das schließt auch die Nutzung der Angebote der Integrationsfachdienste, eine technische Beratung durch den Dienst des Integrationsamtes oder finanzielle Leistungen ein.

Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist Aufgabe

#### NEUFÄLLE VON PRÄVENTION UND BEM 2014 BIS 2016

| Prävention nach § 84 SGB IX            | 2014   | 2015   | 2016   | 2016         |
|--|--------|--------|--------|--------------|
|  | gesamt | gesamt | gesamt | davon Frauen |
| Betriebliche Gründe                    | 120    | 236    | 69     | 29           |
| Verhaltensbedingte Gründe              | 61     | 65     | 62     | 20           |
| Personenbedingte Gründe                | 1.124  | 1.330  | 1.310  | 520          |
| Betriebliches Eingliederungsmanagement | 110    | 144    | 164    | 75           |
| Insgesamt                              | 1.415  | 1.775  | 1.605  | 644          |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



### PRÄVENTION – VORBEUGEND TÄTIG WERDEN

„Ich freue mich, dass viele Arbeitgeber wissen, dass präventive Maßnahmen nicht nur bei langer Krankheit, sondern bei allen Schwierigkeiten die innerhalb der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auftreten, möglich sind. Es ist der persönliche Kontakt zum Arbeitgeber und den Betroffenen der meine Arbeit interessant macht, denn durch die Förderung z.B. einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung kann oftmals ein Arbeitsplatz erhalten werden.“

Claudia Nikodemus bearbeitet den Kündigungsschutz und die Begleitenden Hilfen beim LWV Hessen in Wiesbaden.

der Arbeitgeber und betrifft alle Arbeitnehmer unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klären die Arbeitgeber mit den zuständigen Interessenvertretungen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann. Handelt es sich um schwerbehinderte Arbeitnehmer, kann auch in diesen Fällen bei Bedarf das Integrationsamt hinzugezogen werden, um die Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses zu nutzen.

### ENTWICKLUNG DER FALLZAHLEN

Insgesamt wurde das Integrationsamt 2016 in 1.605 neuen Verfahren eingeschaltet. Die Verfahren lassen sich in 1.441 Präventionsverfahren und 164 BEM-Verfahren aufschlüsseln.

1.080 Präventionsverfahren wurden in 2016 abschließend bearbeitet. Auch wenn die Zahl der Abschlüsse im Vergleich zu 2015 um etwa 15 Prozent zurück gegangen ist, so zeigen die nach wie vor konstant hohen Quoten erfolgreich abgeschlossener Präventionsverfahren, dass Maßnahmen zur Prävention in den Betrieben angenommen werden: In 603 Verfahren, das sind über 55 Prozent, konnte nach passgenauer Beratung das Beschäftigungsverhältnis gesichert werden. In weiteren 356 Verfahren (knapp 33 Prozent) war die Weiterbeschäftigung mit einer Förderung verbunden. In 19 Verfahren (etwa zwei Prozent) wurden die Träger der Rehabilitation eingeschaltet.

Im Jahr 2016 schloss sich in 102 Fällen ein Kündigungsverfahren an. Ein Jahr zuvor war es in 153 Fällen.

## ABGESCHLOSSENE PRÄVENTIONSVERFAHREN IN 2016

|                           | Weiterbeschäftigung nach umfangreicher Beratung | Weiterbeschäftigung mit Leistungsgewährung | Einschaltung von Reha-Trägern | anschließendes Kündigungsverfahren |
|---------------------------|---|--|-------------------------------|------------------------------------|
| Betriebsbedingte Gründe   | 34  | 13   | 0                             | 10                                 |
| Verhaltensbedingte Gründe | 32  | 3  | 0                             | 11                                 |
| Personenbedingte Gründe   | 478   | 319  | 14                            | 71                                 |
| BEM Verfahren             | 59  | 21   | 5                             | 10                                 |
| Insgesamt                 | 603   | 356  | 19                            | 102                                |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## 9.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ

### ZIEL DES KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHRENS

Sinn und Zweck des besonderen Kündigungsschutzes ist es, die speziellen behinderungsbedingten Nachteile, die für schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt drohen, auszugleichen. Dieser Kündigungsschutz gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen und tritt ergänzend zu den sonstigen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzregelungen hinzu. Eine Kündigung, die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wird, ist nichtig. Wollen Arbeitgeber gegenüber einem schwerbehinderten Menschen also kündigen, müssen sie das Integrationsamt einschalten. Das ermöglicht dem Integrationsamt, vor dem Ausspruch einer Kündigung gemeinsam mit den Beteiligten zu prüfen, ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, um behinderungsbedingte Probleme zu beheben oder eine alternative, zumutbare Weiterbeschäftigung zu erreichen. Das bedeutet jedoch nicht, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer unkündbar

sind. In vielen Fällen erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, da berechtigte Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen. Dabei wird eine Interessenabwägung vorgenommen. Der Gesetzgeber verpflichtet das Integrationsamt, in jeder Lage des Kündigungsverfahrens auf eine gütliche Lösung hinzuwirken. Im Idealfall ist dies die Weiterbeschäftigung oder auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

### DAS KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN

Sollten Schwierigkeiten in einem Arbeitsverhältnis auftreten, sind zunächst präventive Maßnahmen durchzuführen. So könnte zum Beispiel das Einleiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei hohen Fehlzeiten notwendig werden. Zu solchen Präventionsverfahren kann auch bereits das LWV Hessen Integrationsamt hinzugezogen werden (s. Kapitel 9.1), damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen ausgeschöpft werden



### WIESO „SONDER“-KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

„Der Zweck des Kündigungsschutzes ist es, den schwerbehinderten Menschen vor einem Arbeitsplatzverlust, der aufgrund seiner Behinderung droht, zu bewahren und sicherzustellen, dass er gegenüber den gesunden Arbeitnehmern nicht ins Hintertreffen gerät. Betriebliche Interessen werden dabei auch berücksichtigt. Einen fairen Interessenausgleich zu erreichen, darin sehe ich eine herausfordernde Aufgabe.“

Jens Jansohn bearbeitet den Kündigungsschutz und die Begleitenden Hilfen beim LWV Hessen in Darmstadt.

können. Wird innerhalb des Präventionsverfahrens keine Lösung gefunden, findet auf Antrag des Arbeitgebers das Kündigungsschutzverfahren statt. Das Integrationsamt unterliegt dem Amtsermittlungsgrundsatz. Das bedeutet, dass es bei der Nachforschung, alle vernünftigerweise zu Gebot stehenden Möglichkeiten zur Aufklärung des für seine Entscheidung maßgeblichen Sachverhalts ausschöpfen muss. Dies geschieht dadurch, dass der schwerbehinderte Mensch und die Interessenvertretungen zu den im Antrag des Arbeitgebers dargestellten Kündigungsgründen angehört werden. Bei Bedarf kann auch eine Kündigungsverhandlung durchgeführt werden. Es gehört zur Aufgabe des Integrationsamtes, alle Möglichkeiten in Betracht zu ziehen, eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumutbare Weiterbeschäftigung zu erreichen. Wichtige Beteiligte sind dabei auch die Mitglieder der betrieblichen Integrationsteams, die Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen und an der Beseitigung von Schwierigkeiten mitwirken können.

Kann auch innerhalb des Kündigungsschutzverfahrens keine Lösung gefunden werden, um die Schwierigkeiten zu beheben und ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitgeber nicht zumutbar, stimmt das Integrationsamt dem Antrag zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zu.

### ENTWICKLUNG DER KÜNDIGUNGSANTRÄGE

Die Zahl der neu beantragten Zustimmungen zu Kündigungen fiel 2016 im Vergleich zum Vorjahr um etwa sieben Prozent (197 Anträge) auf 2.506. In fast 38 Prozent der Fälle waren Frauen betroffen. Bei 54 Anträgen wurde im Verfahren festgestellt, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht zum Personenkreis der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen gehörten; es wurden Negativatteste erteilt.

## ANZAHL DER NEUANTRÄGE VON 2014 BIS 2016

| Neuanträge | 2014   | 2014                             | 2015   | 2015                             | 2016   | 2016                             | 2016         |
|------------|--------|----------------------------------|--------|----------------------------------|--------|----------------------------------|--------------|
|            | Anzahl | Differenz zum Vorjahr in Prozent | Anzahl | Differenz zum Vorjahr in Prozent | Anzahl | Differenz zum Vorjahr in Prozent | davon Frauen |
| Insgesamt  | 2.459  | - 12,4 %                         | 2.703  | + 9,9 %                          | 2.506  | - 7,3 %                          | 945          |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 2.423 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung bearbeitet und entschieden, das waren 151 Anträge weniger als im Vorjahr.

#### KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Bei den 2.423 bearbeiteten Anträgen ging es in fast 79 Prozent (1.904 Anträge) um ordentliche Beendigungskündigungen. Davon waren etwa 36 Prozent (867 Anträge) betrieblich begründet. Kündigungsgründe sind Betriebsstilllegungen, Insolvenzverfahren, Schließungen oder Umstrukturierungen von Betriebsteilen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen.

In 705 der abgeschlossenen Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung (29 Prozent) ging es um personenbedingte Gründe. Dabei handelte es sich in 525 Fällen um behinderungsbedingte Gründe wie Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen. In 180 Fällen ging es um behinderungsunabhängige Leistungsmängel. Bei weiteren 332 Verfahren lagen verhaltensbedingte Gründe vor.

#### KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI AUSSERORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Die 395 durchgeführten Verfahren wegen außerordentlicher Kündigung teilten sich wie folgt auf: Aus betriebsbedingten Gründen wurden 57 Anträge (etwa 14,5 Prozent), aus personenbedingten Gründen 73 Anträge (etwa 18,5 Prozent) und aus verhaltensbedingten Gründen 265 Anträge (67 Prozent) gestellt.

#### ERGEBNISSE DER KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN

Von den im Jahr 2016 durchgeführten 2.423 Kündigungsschutzverfahren stand bei Dreiviertel der Fälle am Ende die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Zahlen belegen, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen keineswegs zur Unkündbarkeit von schwerbehinderten Beschäftigten führt. Die Arbeitgeber können darauf vertrauen, dass bei Vorliegen kündigungsrelevanter Gründe die Zustimmung durch das Integrationsamt erteilt wird, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Hilfreich wirkt sich aus, wenn der Sachverhalt, der das Arbeitsverhältnis gefährdet, bereits in einem

Präventionsverfahren analysiert und auf Abhilfemöglichkeiten hin überprüft wurde. Der Kündigungsschutz sollte also kein Einstellungshemmnis sein, zumal er in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses noch nicht greift.

Ob am Ende eines Kündigungsverfahrens die Weiterbeschäftigung steht oder der Verlust des Arbeitsplatzes eintritt, hängt im Wesentlichen vom Kündigungsgrund ab. Bei betrieblichen Kündigungsgründen sind die Einwirkungsmöglichkeiten des Integrationsamtes begrenzt. So unterliegt eine unternehmerische Entscheidung auch nicht der Kontrolle des Integrationsamtes.

Im Jahr 2016 ging aufgrund der weiterhin guten konjunkturellen Lage der Anteil bearbeiteter betriebsbedingter Kündigungsanträge gegenüber 2015 von 46,8 auf 45,6 Prozent zurück. Dementsprechend stieg der Anteil personenbedingter Verfahren um 1,5 Prozentpunkte und erreicht nun einen Wert von über 37 Prozent. Bei personenbedingten Gründen greift das Leistungs- und

Unterstützungsangebot des Integrationsamtes. In 2016 konnte mit 20,1 Prozent der Verfahren bei beantragter ordentlicher Kündigung das Arbeitsverhältnis erhalten werden.

Als Vorteil gegenüber dem allgemeinen Kündigungsschutz ist zu sehen, dass die Einschaltung des Integrationsamtes vor Ausspruch einer Kündigung erfolgen muss. Behinderte Arbeitnehmer bleiben bis zur Entscheidung im Unternehmen beschäftigt und können dies im Falle einer einvernehmlichen Lösung auch bleiben. In 269 Verfahren nahmen die Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung zurück. Lediglich in 32 Verfahren bei ordentlicher Kündigung wurde die Zustimmung versagt.

Eine gütliche Einigung kann aber auch im Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrags sowie in einer Kündigungszustimmung mit Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers bestehen.

#### ANZAHL DER BEARBEITETEN KÜNDIGUNGSANTRÄGE IM JAHR 2016

| Bearbeitete Anträge                             | Anzahl | in Prozent | davon betrafen Frauen |
|---|--------|------------|-----------------------|
| Ordentliche Kündigung                           | 1.904  | 78,6 %     | 739                   |
| Außerordentliche Kündigung                      | 395    | 16,3 %     | 138                   |
| Ordentliche Änderungskündigung                  | 80     | 3,3 %      | 27                    |
| Erweiterter Beendigungsschutz (bei Rentenbezug) | 44     | 1,8 %      | 27                    |
| Insgesamt                                       | 2.423  |            | 931                   |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

**ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE KÜNDIGUNGSVERFAHREN IN 2016**

| <b>Kündigungsgründe</b>   |  | <b>Anzahl</b> | <b>in Prozent</b> | <b>davon betrafen Frauen</b> |
|---------------------------|--|---------------|-------------------|------------------------------|
| Betriebliche Gründe       | Betriebsauflösung/ -stilllegung                    | 282           |                   | 105                          |
|                           | Wesentliche Betriebseinschränkung                  | 74            |                   | 24                           |
|                           | Insolvenzverfahren                                 | 44            |                   | 14                           |
|                           | Wegfall des Arbeitsplatzes (z.B. Rationalisierung) | 467           |                   | 209                          |
|                           | Zwischensumme                                      | 867           | 45,6 %            | 352                          |
| Personenbedingte Gründe   | Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit                | 391           |                   | 152                          |
|                           | Leistungseinschränkung wegen Krankheit/Behinderung | 134           |                   | 34                           |
|                           | Behinderungsunabhängige Leistungsmängel            | 180           |                   | 80                           |
|                           | Zwischensumme                                      | 705           | 37,0 %            | 266                          |
| Verhaltensbedingte Gründe |  | 332           | 17,4 %            | 121                          |
| Insgesamt                 |  | 1.904         |                   | 739                          |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

**VERLUST UND ERHALT DES ARBEITSPLATZES IN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2016**

|                      | <b>Ordentliche Kündigung<br/>in Prozent</b> | <b>Außerordentliche Kündigung<br/>in Prozent</b> |
|----------------------|---|--|
| Erhalt Arbeitsplatz  | 20,1 %                                      | 32,0 %   |
| Verlust Arbeitsplatz | 79,9 %                                      | 68,0 %   |

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

Bei der Betrachtung des Verlustes/des Erhalts des Arbeitsplatzes wurden die Fälle, in denen ein Negativtest erteilt werden musste, nicht berücksichtigt.



## 10. INFORMATION UND BILDUNG

Das Informations- und Bildungsangebot ist ein zentraler Punkt des Integrationsamtes und richtet sich in erster Linie an betriebliche Funktionsträger. Durch Schulungsmaßnahmen, dem Internet und Printmedien zu den unterschiedlichen Themenfeldern sollen die betrieblichen Akteure in die Lage versetzt werden, die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu fördern und Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen.



### UNSER VORTEIL: PRAXISNÄHE

„Die Schulungsarbeit des Integrationsamtes sehe ich als besonderen Auftrag, denn in den Veranstaltungen erhalten die betrieblichen Funktionsträger aus erster Hand alle notwendigen Informationen und Tipps für ihren Arbeitsalltag. Die Schulungsmaßnahmen vermitteln Fachkompetenz im Schwerbehindertenrecht aber auch Verhandlungsgeschick, damit eine aktive Mitarbeit an der Lösung des Problems möglich ist.“

Farina Sieberling führt beim LWV Hessen Fortbildungsveranstaltungen des Schulungsteams Wiesbaden durch.

### DAS KURSANGEBOT

Spezielle Schulungsangebote richten sich an die Integrationsteams in den Unternehmen und Dienststellen: Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Beauftragte der Arbeitgeber. Viele Funktionsträger haben das Angebot des Integrationsamtes nachgefragt und an den Veranstaltungen teilgenommen.

Das Programm bietet sowohl Grundkurse für neu gewählte Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen als auch Aufbaukurse und Thementage für die verschiedenen Zielgruppen an. Über dieses Angebot vermittelt das Integrationsamt Kenntnisse und Fähigkeiten, die Schwerbehindertenvertretungen und andere betriebliche Funktionsträger für ihre Praxis benötigen.

Im Jahr 2016 hat das LWV Hessen Integrationsamt im Rahmen des eigenen Kursprogramms 44 Veranstaltungen mit 632 Teilnehmern durchgeführt.

Die größte Gruppe der Kursteilnehmer waren mit 485 Personen Schwerbehindertenvertretungen und Stellvertretungen. Erfreulicher Weise zeichnet sich ein Trend dahingehend ab, dass im Berichtsjahr 2016 mehr Beauftragte der Arbeitgeber erreicht werden konnten (82 Teilnehmende). Die Kurse des Integrationsamtes haben sich damit für alle Zielgruppen in den letzten Jahren zu einem obligatorischen Angebot entwickelt.

Bei 66 weiteren Veranstaltungen mit über 2.600 Besuchern engagierte sich das Integrationsamt als Mitveranstalter oder Mitwirkender.

### INFORMATIONSMATERIALIEN

Das Integrationsamt bietet ein breites Angebot an Publikationen zu seinen Leistungsmöglichkeiten. Die vierteljährlich erscheinende Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) „ZB Behinderung & Beruf“, die sich vor allem an das betriebliche Integrationsteam wendet, wird in Hessen an über 6.000 Betriebe, Dienststellen und Verbände mit fast 20.000 Exemplaren verschickt. Weitere Veröffentlichungen, wie die Faltblattreihe unterstützen das Beratungsangebot des Integrationsamtes. Einen Überblick über das umfangreiche Informationsangebot kann man im Internet unter dem Stichwort „Publikationen“ erhalten.

### INTERNETANGEBOT

Im Jahr 2016 wurde das Informations- und Serviceangebot im Internet weiter verbessert. Unter [www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de) können Publikationen heruntergeladen und Leistungsanträge ausgedruckt werden. Es wurden weitere authentische Beispiele zu den unterschiedlichen Leistungen des Integrationsamtes aufgenommen, so dass sich betriebliche Akteure umfassend informieren können. Bei konstanten Besucherzahlen wird ständig die Anwenderfreundlichkeit sowie der Service verbessert.

## 11. KONTAKTE

---

### KASSEL

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Kölnische Straße 30  
34117 Kassel

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 10 24 07  
34112 Kassel

Tel. 0561 1004-0

Fax 0561 1004-2650

### WIESBADEN

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Frankfurter Straße 44  
65189 Wiesbaden

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 3949  
65174 Wiesbaden

Tel. 0611 156-0

Fax 0611 156-209

### DARMSTADT

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Steubenplatz 16  
64293 Darmstadt

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 11 08 65  
64223 Darmstadt

Tel. 06151 801-0

Fax 06151 801-234

**Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:**

**[kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)**

**Besuchen Sie uns im Internet:**

**[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)**



[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)