

---

**Bundesweite Interessenvertretung für Unterstützte Beschäftigung**

---

## **Ergebnisse der 4. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX für das Jahr 2015**

**Jörg Schulz und Jörg Bungart**

Die BAG UB hat ein besonderes Interesse an einer erfolgreichen **Umsetzung des § 38a SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“** (UB). Zur Erhebung entsprechender Informationen haben wir in den Jahren 2009-2011 eine Umfrage unter den Mitgliedern der BAG UB und ab dem Jahr 2012 jährlich eine bundesweite Umfrage durchgeführt.

Die Befragung wird von dem **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**, der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** und der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)** befürwortet. Die BA führt keine eigene entsprechende Erhebung durch und kann die von uns abgefragten Daten anhand der UB-Dokumentation (em@w) nur in Teilen zusammengefasst darstellen.

Den Leistungserbringern wurde der Fragebogen zur **4. bundesweiten Umfrage** im Februar 2016 für den **Erhebungszeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015** zugesandt. Nach dem Rücklauf erfolgte eine ausführliche Plausibilitätsprüfung. Angeschrieben wurden alle der BA bekannten Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX“ (UB 1. Phase).

Um den Aufwand für die UB-Leistungserbringer zu begrenzen, konzentriert sich die Befragung auf die **wesentlichen Inhalte** der Maßnahme UB. Die Umfrage hat das **Ziel** sowohl **Erkenntnisse zu teilnehmerbezogenen Angaben als auch zur Durchführung** zu erfassen, um Hinweise zur fachlichen Umsetzung und **Weiterentwicklung der Maßnahme UB** zu bekommen.

Die BAG UB bedankt sich bei allen UB-Leistungserbringern, die an der Umfrage teilgenommen haben!

---

### **Datenbasis und Auswertungshinweise:**

Gefragt wurde nach den UB-Teilnehmenden im **Erhebungszeitraum 1.1.2015 bis 31.12.2015**. Die Befragung bezieht sich auf ALLE - möglichen - beauftragenden Leistungsträger (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Kriegsopferfürsorge/-versorgung, Integrationsamt).

Der Fragebogen ist in **vier Teile aufgliedert**. Im **Teil I (Fragen 1-3)** sind allgemeine Angaben zur Maßnahme UB eingetragen. Im **Teil II (Fragen 4-12)** sind die Daten von UB-Teilnehmenden eingetragen, die im Erhebungszeitraum **neu** in die Maßnahme eingestiegen sind. **Teil III (Fragen 13-18)** beinhaltet Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum die Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX abbrachen/ beendeten. **Teil IV (Frage 19)** ist eine abschließende allgemeine Frage.

Es haben sich **85 UB-Leistungserbringer aus allen Bundesländern** beteiligt. Erfasst wurden insgesamt **1.211 UB-Teilnehmende** (im Folgenden: TN). Zu beachten ist, dass zwar die Bundesagentur für Arbeit der Hauptauftraggeber für die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) nach § 38a Abs. 2 SGB IX ist, jedoch auch andere Leistungsträger die InbeQ nutzen (vgl. Frage 2). In der Auswertung erfolgt hierzu keine Unterscheidung.

Der vorliegenden Umfrage liegt **keine Einzelfallerhebung** zugrunde. Die Daten können somit nicht den jeweiligen Teilnehmenden direkt zugeordnet werden, da sie von den UB-Anbietern zusammengefasst abgefragt wurden. Daher sind statistische Korrelationen nicht zu berechnen. Eine Einzelfallerhebung mit erweiterter Aussagekraft wäre für die UB-Anbieter mit einem erheblich höheren Aufwand verbunden.

Die **Ergebnisse** der 4. bundesweiten Umfrage 2015 sind jeweils tabellarisch mit den vorherigen bundesweiten Umfrageergebnissen 2009-2014 im Vergleich dargestellt.

## Fragen und Antworten zur „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX

### Teil I: Allgemeine Angaben

#### 1. Was ist Ihre Aufgabe im Rahmen einer UB-Beauftragung nach § 38a SGB IX?

2015	2009-2014	
70,6%	71,2%	<b>Ausschließlich Individuelle betriebliche Qualifizierung</b> nach § 38a Absatz 2 SGB IX
0,0%	0,7%	<b>Ausschließlich Berufsbegleitung</b> nach § 38a Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX
29,4%	28,1%	<b>Beides: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung</b> nach § 38a SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX

Aufgrund der Zielgruppe der Befragung (Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX“ - InbeQ) steht diese Maßnahme erwartungsgemäß im Vordergrund der Beauftragungen. Allerdings wird deutlich, dass zunehmend mehr Anbieter sowohl InbeQ als auch UB-Berufsbegleitung durchführen. Es ist davon auszugehen, dass eine Beauftragung zur Berufsbegleitung für jene TN erfolgt, die zuvor eine InbeQ absolvierten.

#### 2. Wer ist/sind der/die zuständige/n Leistungsträger (Auftraggeber) für UB nach § 38a SGB IX (Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung)?

Bitte bei JEDEM Leistungsträger Ja oder Nein ankreuzen!

2015		2009-2014		
Ja	Nein	Ja	Nein	
98,8%	1,2%	99,3%	0,7%	Agentur für Arbeit
27,1%	72,9%	20,6%	79,4%	Rentenversicherung
1,2%	98,8%	1,4%	98,6%	Unfallversicherung
0,0%	100,0%	1,0%	99,0%	Kriegsopferfürsorge/-versorgung
23,5%	76,5%	19,5%	80,5%	Integrationsamt

Erwartungsgemäß ist die BA Hauptleistungsträger, da von allen UB-Leistungserbringern die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) nach § 38a Abs. 2 SGB IX angeboten wird (vgl. Frage 1).

Nach den Ergebnissen der hier ausgewerteten Fachdienste sind die Beauftragungen durch die Rentenversicherung (RV) 2015 höher als bei den Umfrageergebnissen zuvor. Ob dies eine generelle Zunahme der Beauftragungen der RV bedeutet, ist mit den vorliegenden Daten nicht eindeutig zu beantworten. Aufgrund zusätzlich vorliegenden Informationen (Rentenversicherung Bund, UB-Leistungserbringer) sind die Beauftragungen durch die RV jedoch nach wie vor regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Träger der Unfallversicherung sowie Kriegsopferfürsorge/-versorgung nehmen bei der Beauftragung eine untergeordnete Rolle ein.

Beauftragungen durch die Integrationsämter erhält mittlerweile fast jeder vierte UB-Leistungserbringer. Dies spiegelt die zunehmende Bedeutung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung für vermittelte TN der InbeQ wider.

### 3. Wird die Maßnahme UB von Ihrer Organisation auch als Persönliches Budget durchgeführt?

<b>2015</b>	<b>2009- 2014</b>	
<b>9,4%</b>	<b>9,3%</b>	Ja
<b>90,6%</b>	<b>90,7%</b>	Nein

Das Persönliche Budget wird 2015 - ansteigend gegenüber 2014 (6 %) - bei über 9% der UB-Leistungserbringer genutzt (vgl. Frage 4).

#### Hinweise:

- Die Fragen 4-16 beziehen sich ausschließlich auf den Auftrag „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX“ (InbeQ).
- Die Fragen 17-18 beziehen sich auf die – zusätzliche – Beauftragung „zur Berufsbegleitung nach § 38a Absatz 3 SGB IX bzw. zu anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX“.

### Teil II: Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum ihre Teilnahme an der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX begonnen haben

#### 4. Anzahl der Teilnehmenden:

<b>2015</b>	<b>2009- 2014</b>				
<b>1.211</b>	<b>5.946</b>	Teilnehmende insgesamt (Sachleistung und ggf. Persönliches Budget)			
<i>Davon:</i>					
<b>2015</b>	<b>2015</b>	<b>2009- 2014</b>	<b>2009- 2014</b>		
<b>1.163</b>	<b>96,0%</b>	<b>5.788</b>	<b>97,3%</b>	<i>Teilnehmende nur Sachleistung</i>	
<b>48</b>	<b>4,0%</b>	<b>158</b>	<b>2,7%</b>	<i>Teilnehmende nur Persönliches Budget</i>	

Mit der Erhebung 2015 wurden insgesamt 1.211 Teilnehmende (TN) erfasst. Da neben der Bundesagentur für Arbeit (im Folgenden: BA) auch andere Leistungsträger beauftragen, kann kein direkter Vergleich zu den gesamten TN-Zahlen der BA im Erhebungszeitraum gezogen werden.

Obwohl über 9% der UB-Leistungserbringer angeben, das Persönliche Budget 2015 zu nutzen (vgl. Frage 3), betrifft dies lediglich 4% der TN.

## 5. Art der Behinderung der Teilnehmenden (bitte die „relevanteste“ Behinderung angeben):

2015	2009-2014	
59,6%	67,5%	Lern- bzw. geistige Behinderung
25,0%	17,2%	Psychische Erkrankung
10,3%	10,2%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
2,5%	3,2%	Sonstige Behinderung
2,6%	1,9%	keine Angaben

Der Personenkreis der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung stellt auch 2015 mit ca. 60% den größten Anteil unter den TN. Dies kann aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („Mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden. Allerdings nimmt der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen seit Beginn der UB-Maßnahme 2009 (11%) stetig zu und beträgt 2015 bereits 25%, also genau ¼ aller TN.

## 6. Teilnehmende mit/ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX zu Beginn der InbeQ:

2015	2009-2014	
51,5%	54,6%	Mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
46,0%	43,1%	Ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
2,5%	2,3%	keine Angaben

Der Anteil der TN ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung zu Beginn der InbeQ ist im Jahr 2015 (46%) gegenüber 2014 (50%) zwar geringer geworden, liegt aber immer noch über dem Durchschnitt der Jahre 2009-2014. Zu beachten ist, dass ohne Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung bei einer erforderlichen Berufsbegleitung nach Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis, der Regelleistungsträger Integrationsamt nicht zuständig ist. Die Frage, ob im Einzelfall der Schwerbehindertenstatus bzw. die Gleichstellung zu beantragen ist, wird seit der Diskussion dieses Sachverhaltes verstärkt von den UB-Anbietern mit den TN angesprochen. Dieser Standard ist deshalb sowohl Bestandteil der InbeQ-Leistungsbeschreibung der BA als auch der Gemeinsamen Empfehlung UB nach § 38a Abs. 6 SGB IX (in Kraft getreten am 1.12.2010; vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 3 GE UB).

## 7. Geschlecht der Teilnehmenden:

2015	2009-2014	
31,7%	37,3%	Weiblich
68,3%	62,7%	Männlich
0,0%	0,0%	keine Angaben

Der nach wie vor deutlich höhere Anteil von männlichen gegenüber weiblichen TN ist grundsätzlich vergleichbar zu anderen (angrenzenden) Maßnahmen bzw. Angeboten:

- Im Schuljahr 2015/2016 sind bundesweit 64,6 % der Schüler\_innen an Förderschulen männlich und 35,4 % weiblich (*Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1, 2015/2016*).
- Im Rahmen des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000 (Abschlussbericht 31.12.13) wurden 60,6% männliche und 39,4% weibliche TN durch den Integrationsfachdienst (IFD) unterstützt.

- Laut Jahresbericht 2015/2016 der BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) wurden im Jahr 2015 vom IFD insgesamt 45% Frauen und 55% Männer in den Bereichen Vermittlung und Sicherung unterstützt.

### 8. Alter der Teilnehmenden:

2015	2009-2014	
4,6%	4,3%	Unter 18 Jahre
57,1%	61,9%	18 – 24 Jahre
32,4%	29,6%	25 – 40 Jahre
5,9%	4,1%	Über 40 Jahre
0,0%	0,1%	keine Angaben

### 9. Schulbesuch der Teilnehmenden (zuletzt besuchte Schule):

2015	2009-2014	
59,2%	65,5%	Sonderschule
20,1%	20,2%	Hauptschule
7,9%	5,2%	Realschule
3,6%	2,5%	Gymnasium
7,5%	4,8%	Sonstige Schule
1,7%	1,8%	keine Angaben

Ähnlich wie bei „Art der Behinderung“ (vgl. Antworten zu Frage 5) können auch 2015 die Verteilungsschwerpunkte bei „Alter“ (bis 24 Jahre: 61,7%) und „Schulbesuch“ (Sonderschule: 59,2%) aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden. Jedoch ist der Anteil der Personen in der Altersgruppe 25-40 Jahre mit ca. 32% ebenfalls von Bedeutung. Dies steht möglicherweise im Zusammenhang mit der relativ großen Gruppe der „zuvor Arbeitslosen“ (52%), die in UB aufgenommen wurden (vgl. Antworten zu Frage 12).

*Hinweis:* Nach Angaben der Kultusministerkonferenz gab es im Jahr 2014 insgesamt 508.386 Schüler\_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Davon wurden 173.392 in allgemeinen Schulen und 334.994 in Sonder-/Förderschulen unterrichtet (Integrationsquote = 34,1%).

### 10. Migrationshintergrund der Teilnehmenden:

2015	2009-2014	
82,1%	81,9%	Kein Migrationshintergrund
5,6%	5,3%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
10,9%	11,2%	Migrationshintergrund Nicht-EU
1,4%	1,6%	keine Angaben

Ca. 17% der TN haben einen Migrationshintergrund.

## 11. Bisherige höchste berufliche Qualifikation der Teilnehmenden:

2015	2009-2014	
1,8%	1,0%	Studium (Uni, Fachhochschule)
13,9%	9,5%	Berufsvollausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO
16,3%	17,0%	Fachpraktiker_innenausbildung* nach §§ 64-67 BBiG / § 42 k-q HwO <small>*vor 2009/2010: Helfer- bzw. Werker Ausbildung</small>
66,4%	70,7%	KEINE der oben genannten Qualifikationen
1,6%	1,8%	keine Angaben

Aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) ist der hohe Anteil der TN ohne Studium, Berufsvollausbildung und Fachpraktiker\_innenausbildung (66%) - wie in den Jahren zuvor - zu erwarten. Auffallend ist der nach wie vor relativ hohe Anteil an Teilnehmenden mit einer Fachpraktiker\_innenausbildung (16%). Dies kann dahingehend ausgelegt werden, dass zuerst, dem Rehabilitationsgrundsatz entsprechend, der (formal) höchstmögliche Abschluss angestrebt wird, um die Teilhabechancen zu optimieren. Führen diese Abschlüsse nicht zur angestrebten betrieblichen Eingliederung (sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis), werden anschließend ergänzende bzw. nachstehende Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt. Sollte es sich jedoch um (mehrheitlich) überbetriebliche Abschlüsse handeln, könnte der hohe Anteil (auch) ein Hinweis auf den Stellenwert betrieblicher Qualifizierungen/Ausbildungen sein. Hier wären weitere Erkenntnisse zu sammeln und auszuwerten.

## 12. Unmittelbar letzte Berufs-/Schulstation der Teilnehmenden vor Eintritt in die Maßnahme UB:

2015	2009-2014		
14,9%	14,9%	Schulbesuch	
2,2%	2,5%	Ausbildung	
0,1%	0,1%	Studium	
1,2%	1,2%	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	
51,9%	54,7%	Arbeitslos (SGB III oder SGB II)	
<i>Davon arbeitslos seit:</i>			
	3,3%	3,2%	Bis zu 1 Monat
	10,0%	10,5%	2-3 Monaten
	16,6%	15,8%	4-6 Monaten
	21,2%	20,5%	7-12 Monaten
	35,2%	35,4%	Länger als 12 Monaten
	13,7%	14,6%	keine Angaben möglich
0,3%	1,0%	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	
17,6%	15,5%	Berufsvorbereitende Maßnahme	
9,3%	6,1%	Sonstiges	
2,5%	4,0%	keine Angaben	

Grundsätzlich wird ein breiter Zugang mit einzelnen Schwerpunktsetzungen deutlich:

Auch 2015 war der überwiegende Anteil der TN zuvor arbeitslos (52%). Die Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen an, dass ca. 56% der TN 7 Monate und länger vor Beginn der UB arbeitslos waren; 35% der TN sogar mehr als 1 Jahr. Ca. 13% der TN waren bis zu 3 Monaten bzw. 30% bis zu 6 Monaten zuvor arbeitslos. Dies könnte bedeuten, dass zumindest ein Teil dieser Gruppe (bis zu 6 Monate vor Eintritt in UB arbeitslos) grundsätzlich den Schulabgänger\_innen zuzuordnen ist, wenn sich die Arbeitslosigkeit zumindest mittelbar an das Schulende anschloss. Eine solche gesicherte Aussage ist aber mit den vorliegenden Daten, da keine Einzelfallerhebung, nicht möglich.

Der Anteil jener Schulabgänger\_innen, die offensichtlich unmittelbar nach Schulende in die UB eingetreten sind, beträgt ca. 15%. Schulabgänger\_innen wurden im Rahmen der Gesetzesinitiative UB ausdrücklich als Zielgruppe genannt. Die bundesweite Einführung von Maßnahmen zur „Berufsorientierung“, die aktuell über das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (Handlungsfeld 1) gefördert werden, hat jedoch bisher nicht zu einem Anstieg dieser Zielgruppe geführt.

Knapp 18% der TN waren zuvor in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Offenbar haben die anderen (formal höheren) Maßnahmen nicht den erwarteten Erfolg erbracht, woraufhin diese Personen anschließend in die UB überwiesen wurden, um weitere Teilhabemöglichkeiten zu erproben.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass ca. 62% der TN in UB 24 Jahre und jünger sind (vgl. Antworten zu Frage 8). Aufgrund des hohen Anteils finden sich vermutlich in dieser Altersgruppe neben den Abgänger\_innen aus Schule und Berufsvorbereitung auch Personen aus der Gruppe der zuvor arbeitslosen UB-Teilnehmenden wieder. Gesicherte Aussagen setzen jedoch eine Einzelfallerhebung voraus.

12.1 Wie viele Teilnehmende haben vor Beginn der Maßnahme UB an DIA-AM (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen) teilgenommen?		
<b>2015</b>	<b>2009-2014</b>	
<b>14,0%</b>	<b>9,9%</b>	DIA-AM

Der Anteil der TN mit DIA-AM vor Beginn der UB ist gegenüber 2014 (18%) gesunken und liegt 2015 bei 14%.

### Teil III: Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum die Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a Absatz 2 SGB IX abbrechen/ beendeten

#### 13. Wie viele Teilnehmende haben die Maßnahme InbeQ bereits regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen?

<b>2015</b>	<b>2009-2014</b>	
<b>82,0%</b>	<b>72,5%</b>	a) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen
<i>Davon:</i>		
<b>64,9%</b>	<b>65,9%</b>	b) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet
<b>35,1%</b>	<b>34,1%</b>	c) Teilnehmende <i>InbeQ</i> vorzeitig abgebrochen

<i>Definition b) „regulär beendet“</i>	<i>Definition c) „vorzeitig abgebrochen“</i>
„Regulär beendet“ erfasst zum einen jene Teilnehmenden (TN), die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt wurden. Zum anderen sind jene TN gemeint, mit denen nach individuell „ausreichender“ betrieblicher Erprobung berufliche Perspektiven außerhalb einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entwickelt wurden. Hierunter wären somit auch jene TN zu fassen, bei denen (ggf. nach relativ kurzer Laufzeit) zu erkennen ist, dass momentan mit hoher Wahrscheinlichkeit keine Vermittlungschancen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen.	„Vorzeitig abgebrochen“ bedeutet, dass in keinem Fall eine Vermittlung erfolgte und dass die Maßnahme UB aus individuellen Gründen (s. Frage 13.2) vorzeitig abgebrochen wurde.

82% der TN haben im Jahr 2015 die UB regulär beendet oder die Maßnahme abgebrochen. Davon haben 35% der TN die UB-Maßnahme vorzeitig aus verschiedenen Gründen (s.u.) abgebrochen und 65% konnten die InbeQ regulär beenden.

13.1 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen</b> haben, was ist deren weitere berufliche Perspektive [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 a)</b> ]?			
2015	2009-2014		
39,8%	37,8%	a) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (weitere Fragen siehe ab Frage 14.1)	
		<i>Davon:</i>	
		6,1%	7,5% Integrationsprojekt nach § 132 SGB IX
		93,9%	92,5% Sonstiger Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
16,5%	18,1%	b) WfbM	
3,6%	3,2%	c) Ausbildung	
		<i>Davon:</i>	
		63,9%	59,0% betriebliche Ausbildung
		36,1%	41,0% außerbetriebliche Ausbildung
0,5%	1,0%	d) Berufsvorbereitende Maßnahme	
25,1%	28,3%	e) Arbeitslos	
14,5%	11,6%	f) Sonstiges	

2015 konnten 40% der TN (bisher höchste Quote) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, wobei Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX eine untergeordnete Rolle spielen. Außerdem wurden 3,6 % der TN in eine Ausbildung, d.h. formal höhere Qualifikation, vermittelt, davon 64% in eine betriebliche Ausbildung. Das bedeutet, dass insgesamt 42% der TN auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (inkl. betriebliche Ausbildung) platziert wurden. Die Vermittlungszahl kann angesichts der Zielsetzung/-gruppe von UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen zu arbeiten“) und auch im Vergleich zu anderen Maßnahmen als beachtenswert bezeichnet werden. Dies ist nicht zuletzt auch ein Hinweis auf die Effektivität des Konzepts UB, da eine intensive, individuelle und längerfristige Qualifizierung, inklusive Job Coaching, möglich ist.

Die Vermittlungszahl ist höher, wenn die „vorzeitigen“ Abbrecher\_innen (z.B. krankheitsbedingt, Umzug) abgezogen werden. Die Vermittlungszahl, bezogen ausschließlich auf jene TN, die InbeQ „regulär beendeten“ beträgt 65% (inkl. betriebliche Ausbildung), also fast 2/3 der TN.

Der Anteil der Übergänge von InbeQ in WfbM als persönliche (derzeitige) berufliche Perspektive liegt bei knapp 17%. Dies unterstreicht angesichts der UB-Zielgruppe die Bedeutung der Schnittstelle des Übergangs InbeQ-WfbM sowohl auf Seiten der Leistungserbringer als auch der zuständigen Leistungsträger.

25% der TN sind nach Abschluss der UB arbeitslos. Die zuvor steigende Tendenz ist somit wieder rückläufig. Es sind mit den vorliegenden Daten keine Aussagen darüber möglich, inwieweit trotz (vorläufiger) Arbeitslosigkeit berufliche Perspektiven entwickelt wurden. Hier sind weitere Informationen zu sammeln, um eine Aussage darüber treffen zu können, inwieweit die Anforderung der Gemeinsamen Empfehlung UB erfüllt ist: „Sofern (...) keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht oder erhalten werden kann, sind andere angemessene und geeignete Formen zur Teilhabe am Arbeitsleben abzubilden“ (§ 9 Abs. 2). Rücksprachen mit einzelnen Arbeitsagenturen zeigen jedoch, dass durch die InbeQ das Leistungspotenzial der TN im Vergleich zu anderen Maßnahmen gut einschätzbar ist, was die Chancen einer individuell passenden Anschlussperspektive grundsätzlich erhöht.

13.2 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>vorzeitig abgebrochen</b> haben, was sind die <u>Gründe</u> (bitte nur den „wichtigsten“ Grund angeben) [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)</b> ]?		
2015	2009-2014	
33,2%	29,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen
15,2%	18,1%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen Über- bzw. Unterforderung
33,2%	37,4%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen fehlender Motivation / Mitwirkung
8,9%	7,8%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen persönlicher Gründe (z.B. Umzug, Mutterschutz)
9,5%	7,1%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen sonstiger Gründe

Der vorzeitige Abbruch der InbeQ aufgrund fehlender Motivation/Mitwirkung (33%) sowie aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen (33%) sind auch 2015 die am häufigsten genannten Gründe. Interessant wäre es, die genaueren Hintergründe zu kennen, um mögliche Einflussfaktoren zu diskutieren. Dies betrifft insbesondere die Frage, was sich hinter der Zuordnung „fehlende Motivation/Mitwirkung“ verbirgt. Aufgrund der relativ hohen Abbruchquote (35%, s. Frage 13) ist zu fragen, ob und wie sich diese Quote verringern lässt. Hinweise von UB-Fachkräften lassen vermuten, dass eine flexiblere Gestaltung der InbeQ, d.h. eine noch individuellere Vorgehen, zu weniger Abbrüchen führen könnte. Ein größerer Handlungsspielraum der UB-Leistungserbringer wäre ohne Minimierung der bewährten UB-Standards möglich, wenn eine Prüfung der Durchführung der InbeQ von Seiten der Leistungsträger noch stärker an den individuellen Voraussetzungen der TN orientiert ist. Gerade hier liegt die Stärke des Konzepts UB.

13.3 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>vorzeitig abgebrochen</b> haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)</b> ]?		
2015	2009-2014	
28,4%	29,7%	1-3 Monate
27,8%	24,5%	4-6 Monate
28,6%	28,7%	7-12 Monate
15,2%	17,1%	13 Monate und länger

13.4 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>regulär beendet</b> haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 b)</b> ]?		
2015	2009-2014	
3,6%	3,1%	1-3 Monate
8,5%	7,6%	4-6 Monate
27,2%	23,7%	7-12 Monate
17,1%	21,3%	13-18 Monate
39,4%	39,3%	19-24 Monate
4,2%	5,0%	Länger als 24 Monate

Bei Betrachtung der beiden Tabellen ist festzustellen, dass auch 2015 die Abbrüche vergleichsweise frühzeitig erfolgen: 28% im ersten Vierteljahr bzw. 56% im ersten Halbjahr. Hingegen endet die InbeQ „regulär“ lediglich für 4% im ersten Vierteljahr bzw. für 12% im ersten Halbjahr. 39% der TN, die InbeQ 2015 „regulär“ beendeten, benötigten 19-24 Monate.

Insbesondere die breite Streuung der Laufzeit der „regulär“ beendeten InbeQ, unterstreicht die Notwendigkeit des individuellen Vorgehens auch in zeitlicher Hinsicht, um die Vermittlungschancen zu optimieren. Pauschale Laufzeitverkürzungen würden diesem personenzentrierten Ansatz entgegenstehen und die Teilhabe am Arbeitsleben behindern.

### Hinweise:

- Die Fragen 14.1 – 16 beziehen sich auf jene TN, die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt wurden.

### 14.1. Wie viele Beschäftigte bekommen nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses Eingliederungszuschüsse (EGZ)? [bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13.1 a)]

2015	2009-2014	
79,0%	72,6%	Beschäftigte <b>mit</b> EGZ/EGZ-SB
16,5%	22,8%	Beschäftigte <b>ohne</b> EGZ/EGZ-SB
4,5%	4,6%	keine Angaben

Die Verteilung belegt die Bedeutung von EGZ/EGZ-SB für die hier im Fokus stehende Zielgruppe mit steigender Tendenz.

Der überwiegende Anteil der Betriebe, die UB-Abgänger\_innen einstellen, ist auf die Zahlung von EGZ angewiesen. Entsprechende Erfahrungen liegen zudem von den bereits seit längerem nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeitenden Diensten vor (z.B. Hamburger Arbeitsassistenten oder ACCESS Integrationsbegleitung), die auch als Vorbild für den Gesetzesentwurf dienen. Danach waren bei fast allen Vermittlungen EGZ-Mittel mehrjährig erforderlich.

Nach wie vor prüfen einzelne Arbeitsagenturen den EGZ nicht - wie gesetzlich gefordert - im Einzelfall, sondern pauschal; je nachdem wie lange die InbeQ gedauert hat. Dies ist nach Auffassung der BAG UB nicht zulässig und entspricht nicht den Erfordernissen der UB-Zielgruppe.

### Ein Beispiel:

Frau B. und Herr H. konnten im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Qualifizierung (Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) nach § 38a Abs. 2 SGB IX) ihre Qualifizierungsbetriebe von ihren Fähigkeiten und ihrer Motivation überzeugen. Beiden wird von den jeweiligen Betriebsleitungen ein Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt. Mit Beratung des Job Coachs konnte in enger Abstimmung mit Frau B und Herrn H. sowie den beteiligten Betrieben ein passgenauer Arbeitsplatz im Laufe der Qualifizierung entwickelt werden.

Jetzt geht es darum, welche Förderleistungen nach vertraglicher Arbeitsaufnahme zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich sind. Neben Leistungen wie behindertengerechte Einrichtung der Arbeitsstätte ist zu entscheiden, ob noch eine Minderleistung besteht. Eine Minderleistung kann über Eingliederungszuschüsse (EGZ) der Agentur für Arbeit (§ 88-92 SGB III) und längerfristig über Minderleistungsausgleich des Integrationsamtes (§ 27 SchwbAV) - bei Vorliegen des Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX – ausgeglichen werden. Der Gesetzgeber fordert eine individuelle Prüfung und Entscheidung über die Bewilligung einer Minderleistung:

*In § 88 SGB III heißt es: „Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen **in ihrer Person liegender Gründe** erschwert ist; einen Zuschuss*

zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss)“ (Hervorhebung durch Verf.). In der Geschäftsanweisung EGZ der Bundesagentur für Arbeit ist näher erläutert (Stand: März 2013; gültig bis 31.12.2017): „Als Tatbestandsmerkmal einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit ... die in der Person ... begründet sind“ und „Gründe für eine erschwerte Vermittlung können u.a. sein (keine abschließende Aufzählung): die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit, familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit, gesundheitliche Einschränkungen und fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss“. Es ist offensichtlich, dass diese beispielhaften Gründe prinzipiell auf den Personenkreis der Maßnahme UB zutreffen.

Nun kann es sein, dass Frau B. und Herr H. „Pech“ haben, da einzelne Agenturen eben nicht individuell sondern pauschal und damit nicht im Sinne des Gesetzes handeln. Das geht in der Praxis so: Frau B. und Herrn H. steht die Leistung innerbetriebliche Qualifizierung grundsätzlich bis zu 24 Monaten zu. Frau B. stellt der Qualifizierungsbetrieb bereits nach 15 Monaten einen Arbeitsvertrag in Aussicht. Herr H. bekommt dieses Angebot kurz vor Ablauf der 24 Monate. Bei Herrn H. argumentiert die Agentur für Arbeit, dass hier keine EGZ-Förderung mehr möglich sei, da davon auszugehen ist, dass nach 24 Monaten Qualifizierung grundsätzlich keine Minderleistung vorliegt. Frau B. werden, bei Bedarf, maximal für 9 Monate EGZ-Leistungen zugestanden, da sie ja – „lediglich“ - ca. 15 Monate innerbetrieblich qualifiziert wurde. Eine individuelle Prüfung findet in beiden Fällen nicht statt.

Die Annahmen der Agenturen sind daher unzulässig und ein pauschales „Verrechnen“ verschiedener Leistungen (innerbetriebliche Qualifizierung und EGZ) ebenso. Außerdem: Personen, die ohne die Maßnahme UB auf die WfbM angewiesen wären, benötigen auch nach 24 monatiger Qualifizierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Regel eine Förderung und Unterstützung. Nicht im Umfang wie in der WfbM (aufgrund der Qualifizierung und eines passgenauen Arbeitsplatzes), aber eben oftmals in einem gewissen Maße. Ansonsten wäre die falsche Zielgruppe erreicht.

Zum „Glück“ prüfen die meisten Agenturen EGZ-Leistungen so, dass der individuelle Bedarf ausschlaggebend ist. Aber die Bewilligung erforderlicher Leistungen sollte weder vom „Glück“ noch vom „Pech“ abhängig sein, sondern ist nach verbindlichen, transparenten und gesetzlich definierten Kriterien zu gewähren.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Anweisung zur möglichen Bewilligung von EGZ im April 2012 und im November 2013 geändert. Hintergrund ist, dass manche Agenturen die Entscheidung über EGZ/EGZ-SB entgegen dem Gesetzesauftrag nicht einzelfallabhängig gehandhabt haben. Dieser rechtswidrigen Praxis soll damit entgegen gewirkt werden. Die Änderungen im April 2012 hatten leider nicht zu den von der BA beabsichtigten Verbesserungen bei allen Agenturen geführt.

Bis Ende März 2012 hieß es<sup>1</sup>:

*„Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Qualifizierungsphase beim bisherigen Betrieb kann in begründeten Einzelfällen mit einem Eingliederungszuschusses nach §§ 218 und 219 SGB III gefördert werden. **Es ist davon auszugehen, dass durch die Qualifizierung im Betrieb die Minderleistung im Regelfall ausgeglichen ist.**“*

Ab April 2012 hieß es<sup>2</sup>:

*„Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Qualifizierungsphase beim bisherigen Betrieb kann in begründeten Einzelfällen mit einem Eingliederungszuschusses nach § 90 SGB III gefördert werden. **Dabei ist zu berücksichtigen, ob und ggf. in welchem Umfang die Minderleistung durch die Qualifizierung im Betrieb ausgeglichen worden ist.**“*

Ab Dezember 2013 heißt es<sup>3</sup>:

*„Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Qualifizierungs- bzw. Stabilisierungsphase beim bisherigen Betrieb kann in begründeten Einzelfällen mit einem Eingliederungszuschusses nach § 90 SGB III gefördert werden. **Über die Notwendigkeit eines Eingliederungszuschusses im Anschluss an eine InbeQ ist jeweils nach den Gegebenheiten und Not-***

**wendigkeiten im Einzelfall zu entscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, ob und ggf. in welchem Umfang die Minderleistung durch die Qualifizierung im Betrieb ausgeglichen worden ist.**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Durchführungshinweise der BA zu § 38a SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) bis Ende März 2012

<sup>2</sup> Geschäftsanweisungen Reha (SGB IX) der BA zu § 38a SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) ab April 2012

<sup>3</sup> Geschäftsanweisungen Reha (SGB IX) der BA zu § 38a SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) ab Dezember 2013

#### 14.2. Das Arbeitsverhältnis ist:

2015	2009-2014	
66,3%	59,7%	befristet
29,9%	35,5%	unbefristet
3,8%	4,8%	keine Angaben

2015 sind (wie 2014) zwei Drittel aller Arbeitsplätze befristet (66%). Das bedeutet, dass eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch offen bleibt. Nicht zuletzt deshalb ist ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Gemeinsamen Empfehlung UB als einer von mehreren Anlässen aufgeführt, wann eine individuelle Berufsbegleitung nach Vermittlung angezeigt sein kann (§ 5 Abs. 4 GE UB).

#### 14.3. Ist die Arbeitsstelle eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle?

2015	2009-2014	
50,6%	50,7%	Vollzeit
45,8%	46,2%	Teilzeit
3,6%	3,1%	keine Angaben

Der Anteil der Vollzeitstellen (51%) ist gegenüber 2014 (54%) etwas gesunken. Der Anteil der Teilzeitstellen liegt 2015 bei 46%.

#### 14.4. Betriebsgröße: Wie viele Mitarbeiter\_innen hat der Einstellungsbetrieb?

2015	2009-2014	
40,2%	33,1%	bis 19 Mitarbeiter_innen
31,1%	37,1%	20-99 Mitarbeiter_innen
9,9%	11,7%	100-499 Mitarbeiter_innen
4,6%	4,2%	500 und mehr Mitarbeiter_innen
14,2%	13,9%	keine Angaben

Betriebe, die mit maximal 19 Mitarbeiter\_innen keine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen haben, stellen zu einem vergleichsweise hohen und 2015 deutlich zunehmenden Anteil InbeQ-Absolvent\_innen ein (34%). Insgesamt finden die Vermittlungen auch 2015 überwiegend in kleine und mittlere Betriebe (KMU: bis 499 Mitarbeiter\_innen), vor allem mit bis zu 99 Beschäftigten (71%), statt.

<sup>1</sup> Geschäftsanweisungen Reha (SGB IX) der BA zu § 38a SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) ab November 2013

#### 14.5. In welchen Tätigkeitsbereichen sind die vermittelten Personen beschäftigt?

(bei mehreren Tätigkeiten bitte den Bereich angeben, in dem die meisten Tätigkeiten anfallen)

2015	2009-2014		2015	2009-2014	
8,9%	8,9%	Produktion/Montage	7,3%	6,6%	Garten- und Landschaftsbau
6,6%	6,4%	Handwerk	3,8%	5,8%	Reinigung
0,8%	1,6%	Recycling	4,1%	4,2%	Hausmeistertätigkeit
10,6%	10,4%	Lager/Versand/Verpackung	3,0%	2,2%	Gastronomie – Bedienung
15,4%	15,0%	Küche/Lebensmittelverarbeitung	2,8%	3,8%	Wäscherei/Zimmerservice
8,9%	6,7%	Bürobereich	11,1%	9,4%	Verkauf/Einzelhandel
1,5%	1,3%	Tierpflege	2,3%	3,0%	Tankstelle/Kfz-Pflege
5,3%	5,3%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung	0,5%	0,6%	Kinder-/Jugendbetreuung
7,1%	8,8%	Sonstiges			

Auch 2015 erreichen drei Tätigkeitsbereiche einen vergleichsweise höheren Anteil: Küche/Lebensmittelverarbeitung mit 15%, Lager/Versand/Verpackung mit 11% und Verkauf/Einzelhandel mit 11%. Grundsätzlich sind die Tätigkeitsfelder breit verteilt. Dies unterstreicht das Erfordernis einer breiten Vernetzung der UB-Anbieter mit Betrieben aus der Region; insbesondere (vergleiche Antworten zur Frage 14.4) zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

#### 14.6. Wie hoch ist der Stundenlohn der UB-Beschäftigten?

2015	2009-2014	
0,0%	7,5%	weniger als 7 Euro pro Stunde
58,2%	52,3%	ca. 7 - 9 Euro pro Stunde
22,5%	19,6%	ca. 9 - 11 Euro pro Stunde
4,6%	3,2%	mehr als 11 Euro pro Stunde
14,7%	17,4%	keine Angaben

Über die Hälfte der UB-Beschäftigten (58%) bekommen 2015 einen Stundenlohn zwischen 7 € und 9 €. Aufgrund des eingeführten Mindestlohns erhält 2015 kein Beschäftigter einen Stundenlohn von weniger als 7 €. 27% der Beschäftigten erzielen einen Stundenlohn von 9 € und mehr. Verwiesen sei auf den relativ hohen Anteil „keine Angaben“ bei dieser Fragestellung (15%).

**15. Wie viele Teilnehmende, die die InbeQ beendet haben und in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt wurden, erhalten im Anschluss eine weitergehende Unterstützung zur Sicherung der Beschäftigung?**

2015	2009-2014	
33,4%	40,1%	a) Teilnehmende mit Berufsbegleitung nach § 38a Absatz 3 SGB IX
21,8%	11,0%	b) Teilnehmende mit anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX
44,8%	48,9%	c) keine Angaben möglich bzw. keine weitere Unterstützung erforderlich

2015 bekommen 55% der UB-Beschäftigten nach der Vermittlung im Rahmen von InbeQ eine weitergehende Unterstützung zur Sicherung der Beschäftigung. Entweder eine Berufsbegleitung nach § 38a Absatz 3 SGB IX (33%) oder andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX (22%). Die Zuordnung zur letzten Kategorie (andere Unterstützungsleistungen) hat deutlich zugenommen (22% in 2015 statt 12% in 2014). Möglicherweise wird von den Fachdiensten mittlerweile gezielter dokumentiert, ob und welche Unterstützung erforderlich ist. Zu 45% der UB-Beschäftigten können vom UB-Leistungserbringer entweder keine Angaben gemacht werden oder eine weitere Unterstützung ist nicht erforderlich. Eine Differenzierung beider Kategorien ist nicht möglich.

**16. Wie hoch schätzen Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen den Anteil der Teilnehmenden ein, der während der Beschäftigung vorübergehend oder dauerhaft auf Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung angewiesen ist?**

Bitte %-Schätzung eintragen!

Mittelwert <sup>2</sup>		Median <sup>3</sup>		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
41,6%	39,5%	40%	35%	Teilnehmende mit <b>eher vorübergehendem</b> Bedarf
48,5%	49,2%	50%	50%	Teilnehmende mit <b>eher dauerhaftem</b> Bedarf

Die angegebenen Einzelwerte der UB-Leistungserbringer zu den genannten Kategorien ergänzen sich jeweils zu 100% und streuen für jede Kategorie weit: von 0% bis 100%. Um eine zusammenfassende Grundaussage für jene TN zu treffen, die weiteren Unterstützungsbedarf haben, wurden Mittelwert und Median berechnet, die sich aufgrund der Durchschnittsbildung nicht unbedingt zu 100% summieren. Mittelwert und Median sind in ihrer Aussage vergleichbar und verweisen darauf, dass für die Mehrheit dieser TN der Bedarf an Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung von den UB-Fachkräften als „eher dauerhaft“ eingeschätzt wird. Dies ist angesichts der UB-Zielgruppe durchaus erwartungsgemäß.

<sup>2</sup> Das **Mittelwert** (arithmetisches Mittel, auch *Durchschnitt*) ist als Quotient aus der Summe aller beobachteten Werte und der Anzahl der Werte definiert.

<sup>3</sup> Der **Median** einer Anzahl von Werten ist die Zahl, welche an der mittleren Stelle steht, wenn man die Werte nach Größe sortiert, d.h. der Median teilt eine Stichprobe, eine Anzahl von Werten oder eine Verteilung in zwei Hälften.

**Fragen zur Sicherung der Beschäftigung: Berufsbegleitung nach § 38a Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 Absatz 2 SGB IX**

**17. Angaben zur Sicherung der Beschäftigung**

2015	2009-2014	
31,8%	37,3%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können gemacht werden ( <b>siehe Fragen 18.1 - 18.6</b> ).
68,2%	62,7%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können <b>NICHT</b> gemacht werden, da diese Leistungen von einem anderen Leistungserbringer erbracht werden.

Auch die Zahlen aus 2015 zeigen an, dass die Datenlage zu Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung begrenzt ist. Dennoch geben die weiteren Antworten wichtige Hinweise.

**18.1. Art der Unterstützungsleistung zur Sicherung der Beschäftigung:**

2015	2009-2014	
4,5%	4,9%	UB-Beschäftigte - Arbeitsdiagnostik
20,3%	17,3%	UB-Beschäftigte - Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen
26,4%	26,4%	UB-Beschäftigte - regelmäßige Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen
17,2%	19,8%	UB-Beschäftigte - Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung
13,4%	15,4%	UB-Beschäftigte - Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung
12,0%	12,8%	UB-Beschäftigte - Organisation eines Job Coachings
6,2%	3,4%	UB-Beschäftigte - Sonstiges

Die Ergebnisse verweisen nach wie vor auf eine breite Streuung erforderlicher Formen der Berufsbegleitung. Die UB-Fachkräfte benötigen somit ein vielfältiges methodisches Instrumentarium.

**Hinweis:** Bei den Fragen 18.2 – 18.6 erfolgt eine Gegenüberstellung der Daten der TN aus der Berufsbegleitung (BB) mit den TN-Daten aus der InbeQ (vgl. Fragen 5 – 8 und 10).

**18.2. Art der Behinderung der UB-Beschäftigten (bitte die „relevanteste“ Behinderung angeben):**

BB		InbeQ		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
66,2%	72,8%	59,6%	67,5%	Lern- bzw. geistige Behinderung
17,7%	14,4%	25,0%	17,2%	Psychische Erkrankung
12,3%	10,3%	10,3%	10,2%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
2,3%	2,2%	2,5%	3,2%	Sonstige Behinderung
1,5%	0,3%	2,6%	1,9%	keine Angaben

Nach wie vor ist der Anteil der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung bei der BB höher als bei der InbeQ. Umgekehrt verhält es sich bei Personen mit psychischer Erkrankung. Die übrigen Personengruppen sind annähernd gleich in InbeQ und BB vertreten.

**18.3. UB-Beschäftigte mit/ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX:**

BB		InbeQ		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
87,5%	93,5%	51,5%	54,6%	<b>Mit</b> Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
10,9%	5,3%	46,0%	43,1%	<b>Ohne</b> Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
1,6%	1,2%	2,5%	2,3%	keine Angaben

Der vergleichsweise deutlich höhere Anteil „**mit** Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX“ in der BB ist nicht überraschend, da von den Integrationsämtern, als Hauptauftraggeber der BB, nur unter den genannten Voraussetzungen eine Förderung möglich ist. Bei einer BB „**ohne** Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX“ ist davon auszugehen, dass hier noch eine Klärung des Schwerbehindertensstatus ausstand oder ein anderer Leistungsträger als das Integrationsamt zuständig ist.

**18.4. Geschlecht der UB-Beschäftigten:**

BB		InbeQ		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
34,4%	36,2%	31,7%	37,3%	Weiblich
64,8%	62,4%	68,3%	62,7%	Männlich
0,8%	1,4%	0,0%	0,0%	keine Angaben

Frauen (ca. 1/3) und Männer (ca. 2/3) sind in der BB und InbeQ annähernd gleich verteilt.

### 18.5. Alter der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
0,0%	0,0%	4,6%	4,3%	Unter 18 Jahre
51,6%	59,0%	57,1%	61,9%	18 – 24 Jahre
42,3%	35,3%	32,4%	29,6%	25 – 40 Jahre
4,6%	4,3%	5,9%	4,1%	Über 40 Jahre
1,5%	1,4%	0,0%	0,1%	keine Angaben

Die Ergebnisse deuten an, dass bei der BB im Vergleich zur InbeQ die Altersgruppe 25-40 Jahre zunehmend überrepräsentiert ist.

### 18.6 Migrationshintergrund der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2015	2009-2014	2015	2009-2014	
74,8%	84,0%	82,1%	81,9%	Kein Migrationshintergrund
7,1%	5,7%	5,6%	5,3%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
14,2%	10,3%	10,9%	11,2%	Migrationshintergrund Nicht-EU
3,9%	0,0%	1,4%	1,6%	keine Angaben

Der Anteil von TN mit Migrationshintergrund in der BB im Vergleich zur InbeQ ist 2015 (21%) gestiegen (2014: 14%) und begründet sich v.a. durch TN mit „Migrationshintergrund Nicht-EU“.

## Teil IV: Frage an alle befragten Organisationen

### 19. Raum für abschließende Anmerkungen:

#### **Einstiegsphase / Verlängerung / Dauer**

- Die Dauer der Maßnahme von 24 Monaten wird von den meisten TN benötigt.
- Sehr positiv erweist sich der Zeitfaktor in der Maßnahme: die 24 Monate nehmen Druck und geben die Zeit, die gebraucht wird, um einen passenden Arbeitgeber zu finden.
- Die Einstiegsphase ist zu kurz.
- Nach wie vor ist die Platzierung innerhalb der Einstiegsphase (ersten 8 Wochen) auf einen Praktikumsplatz zum einen stets schwierig (besonders je nach Teilnehmer und Beeinträchtigung) und zum anderen die Zusage für die nächsten 2 Jahre sehr, sehr unrealistisch!! Auch wurde uns die Verlängerung der Orientierungsphase noch nie von der Agentur genehmigt. Dies sollte unbedingt noch mal überdacht bzw. an die Realität angeglichen werden!!!
- Die Einstiegsphase sollte mindestens auf drei Monate ausgeweitet werden.
- Eine Verlängerung der Einstiegsphase wäre wünschenswert, da mit Beginn der Qualifizierungsphase formal keine Erprobung in variierenden Einsatz- bzw. Interessenbereichen mehr möglich ist.
- Die Einstiegsphase ist im Verhältnis zur Gesamtdauer der Maßnahme häufig zu kurz. Insbesondere für TN, die noch überhaupt nicht wissen, wo sie beruflich hinwollen, ist es fast unmöglich nach acht Wochen das Berufsfeld zu finden wo die Qualifizierung stattfinden soll. Es ist praxisfern angelegt und wir wünschen uns eine INDIVIDUELLE Sicht auf die TN Bedürfnisse, diese müssten auch die Möglichkeit beinhalten, die Einstiegsphase im Extremfall z. B. auf sechs Monate zu verlängern. Da wünschen wir uns seit Langem eine Flexibilisierung.

- Allgemein treten immer häufiger psychische und mehrfachbelastete Biografien der TN auf. Eine Folge: Wir beobachten, dass viele TN ERST NACH den zugestandenen zwei Jahren UB in der Lage sind, arbeitsfähig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert zu werden und bedauern deshalb, dass auch in 2015 keinem TN von InbeQ ein Folgejahr (drittes Jahr) zuerkannt wurde.

#### **Zuweisung**

- Die TN-Finanzierung sollte im Vorfeld, bevor die UB beginnt, durch das Jobcenter geklärt sein. TN sollten nicht finanzielle Engpässe durch die Teilnahme an der UB erfahren müssen.
- Für die Durchführungsqualität wäre eine kontinuierliche Auslastung der Maßnahme durch möglichst gleichmäßige Zuweisung (maximale TN-Zahl) wünschenswert.
- Mitsprache der UB bei TN-Zuweisungen.
- Durch die lange Zuweisungsdauer gute Bedingungen für alle Beteiligten.
- Der BA bereits vorliegende Gutachten sollten der Bildungseinrichtung mit Zuweisung des/der TN zugesandt werden, da TN im Erstgespräch nicht immer alle Einschränkungen mitteilen.

#### **Zielgruppe**

- Die Zusammenarbeit mit und in einer Gruppe, die sowohl psychisch beeinträchtigte als auch lernbehinderte Personen beinhaltet, gestaltet sich schwierig.
- Wir haben festgestellt, dass TN, welche direkt nach Ende der Schulpflicht/des Schulbesuchs in die UB kommen, einen längeren Zeitraum benötigen, um qualifiziert zu werden, bzw. die Abbruchtendenzen höher sind. Oft liegt bei TN der UB eine Reifeverzögerung vor, die es den TN u.U. deutlich erschwert in Arbeit zu kommen.
- Solche TN, die auf Grund ihres Alters weiter in ihrem individuellen Reife-/ Entwicklungsprozess sind, haben größere Chancen, die Maßnahme erfolgreich zu beenden und bringen schon ein größeres Verständnis für ihre Situation und eine größere Bereitschaft mit, sich dem Arbeitsmarkt anzupassen.
- Auch nimmt der Anteil der TN, die bereits eine 2-jährige Helferausbildung im geschützten Bereich haben zu. Sie haben sodann große Schwierigkeiten auf dem 1. AM Fuß zu fassen.
- Wir beobachten, dass vermehrt TN mit sog. Doppeldiagnose für die Maßnahme angemeldet werden (immer wieder kommt zur Lernbehinderung eine psych. Behinderung dazu), was in der Begleitung und Betreuung einen erhöhten Zeitaufwand bedeutet. Auch werden Personen angemeldet, die von vorneherein eine sehr schlechte Vermittlungsaussicht haben (DiA-AM abgebrochen, dort als nicht vermittelbar eingestuft u.s.w.).

#### **SB-Status**

- Ein hoher Anteil unseres Klientel (junge TN, Schulabgänger\_innen) beginnt den Lehrgang ohne SB-Status. Die Beantragung eines GdB's wird bei diesen TN zunehmend von ihnen selbst oder den Familien als "nicht notwendig" eingestuft bzw. kategorisch abgelehnt. Selbst umfangreiche Informationen können die Bereitschaft nicht fördern; die Integration wird somit (fast) unmöglich.

#### **Projektstage**

- Gruppenprojektstage haben sich als kontraproduktiv erwiesen, individuelle Förderungen sind sehr viel zielführender.

#### **Schnittstelle UB - vorherige Maßnahmen**

- Eine vorgeschaltete BvB ist eine gute Voraussetzung für die UB.

#### **Schnittstelle UB – WfbM**

- Um TN ggf. den Übergang in eine WfbM zu erleichtern und eine bessere Akzeptanz herzustellen, wäre es im Rahmen der UB hilfreich, Hospitationen, Praktika, Probebeschäftigungen o.ä. zu ermöglichen, was bisher ja nicht zulässig ist.

#### **Schnittstelle Berufsbegleitung / Nachgehende Unterstützung**

- Bedarf der Berufsbegleitung bei allen vermittelten TN vorhanden
- Eine Begleitung nach erfolgreicher Vermittlung durch die gleichen Personen/Dienste, die während der InbeQ Maßnahme zuständig waren, wäre sehr wünschenswert.
- Da viele TN nach Beendigung der UB eine Aufrechterhaltung des Kontaktes wünschen (kommen vorbei zu Gesprächen oder Nachfragen bei Problemen, genießen den Kontakt zur entstandenen Peer-Group), wäre es positiv, wenn das Konzept eine Erweiterung um eine Nachbetreuung z.B. in Form von regelmäßigen Nachtreffen erhalten könnte. Das in der UB aufgebaute Vertrauensverhältnis könnte hier stabilisierend wirken.

- Übergabe in unsere IFD-Berufsbegleitung durch "konkurrierende Anbieter" funktioniert z.T. nur unzureichend.
- Der Leistungserbringer bietet InbeQ mit anschließender Berufsbegleitung als IFD-Leister an. Hiermit konnten sehr gute positive Erfahrungen gemacht werden, da ein Vertrauensverhältnis zum TN besteht, die Betriebe und die Ansprechpartner bekannt sind und somit auch die Gesamtentwicklung verfolgt und die Arbeitsplatzsicherung erfolgreich gestützt werden kann.
- Die Vorgabe, das Integrationsamt (IFD) 6 Monate vor Arbeitsaufnahme zu kontaktieren ist nicht realistisch - wenn Firmen eine Übernahme signalisieren ist eine Zeitspanne von 1-2 Monaten bis zur Unterzeichnung des Vertrags die Regel. Insgesamt wäre es wünschenswert, mit dem IFD schon früher in Kontakt zu treten und Synergieeffekte frühzeitig, beispielsweise bei der Praktikumssuche, zu nutzen.
- Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses sollte die Berufsbegleitung als zweiter UB-Teil obligatorisch sein.

### **Fördermittel**

- Höhe des EGZ variiert sehr bei verschiedenen Reha-Berater\_innen.
- Die Zahlung von Fördermitteln an Betriebe sollte zeitnäher geschehen.
- Die Laufzeit länderspezifischer Förderprogramme - wie "Aktion5" in NRW - sollte langfristiger angelegt sein und somit für Inklusion offenen Arbeitgebern ein Gefühl der Sicherheit und Vertrautheit geben. Neuauflagen bekannter Förderprogramme oder der Wegfall bekannter Fördermöglichkeiten stiften Verunsicherung.
- Die Nachhaltigkeit der Beschäftigung nach UB hängt immer mit den Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit und den Integrationsämtern ab. Beispiel: nach Erhalt des Arbeitsvertrages 50% EGZ für 6 Monate durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt überlegt, ob überhaupt im Anschluss an die 6 Monate ein Minderleistungsausgleich gezahlt wird, der Arbeitgeber kann ohne Minderleistungsausgleich den AN nicht weiter beschäftigen.
- Einige Firmen stellen UB-TN nur mit der entsprechenden finanziellen Unterstützung durch die Agentur für Arbeit ein. Die Zahlung eines Eingliederungszuschusses (EGZ) wird von den Reha-Berater\_innen unterschiedlich gehandhabt und als Kann-Leistung argumentiert. Nicht in jedem Fall werden Höhe und Dauer der Förderung vom Grad der Behinderung und den noch vorhandenen Defiziten abhängig gemacht.
- In Gesprächen mit den Berater\_innen wurde argumentiert, dass nach Ende der UB keine Minderleistung mehr vorhanden sein sollte und dementsprechend ein EGZ wegfällt.
- Die Zielgruppe in UB bedingt fast immer, dass für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses sowohl Eingliederungszuschüsse über die Agentur für Arbeit als auch im Weiteren über das Integrationsamt notwendig sind. Da der EGZ über die Agentur für Arbeit eine Ermessensleistung und keine allgemeine Anspruchsleistung ist muss darüber immer wieder neu verhandelt werden. Hier wäre eine allgemeine Regelung (oder zumindest die Sicherung einer Mindestförderung) hilfreich, die nicht verhandelt werden muss.

### **Betriebe / Mindestlohn**

- Die Akzeptanz für eine Inklusion durch die UB erscheint auf Seiten der Betriebe zu wachsen. Es ist etwas leichter geworden, mit bekannten Betrieben konstant in der Sache zu arbeiten und die Effektivität der InbeQ zu steigern. Ebenfalls lassen sich einfacher neue betriebliche Partner finden und überzeugen.
- Betriebswirtschaftliche Gründe, die oft eine Einstellung behinderten, lassen sich inzwischen häufiger durch den Einsatz von Fördermitteln und begleitenden Hilfen (EGZ, Minderleistungsausgleich etc.) überwinden.
- Eine Rückkopplung der ggf. ergriffenen Maßnahmen in den Betrieb durch den Leistungserbringer (LE) schafft Vertrauen in die Qualität der Zusammenarbeit zwischen LE und Betrieb. Betriebsinhaber\_innen bzw. die mit der Anleitung im Betrieb betrauten Personen benötigen fachliche Unterstützung und Beratung hinsichtlich der möglichen pädagogischen Interventionen, hier fehlt vielen der Zugang bzw. der fachliche Hintergrund. Insbesondere zu Beginn der Maßnahme und im Falle von Krisen liegt hier ein Beratungsschwerpunkt von Seiten des Leistungserbringers in Richtung Betrieb.
- Die Integration in Arbeit gestaltet sich durch den tariflichen Mindestlohn schwierig. Arbeitgeber\_innen sind mitunter nicht in der Lage, (meist kleine oder mittelständische Unternehmen) Mindestlohn an ungelerntes Personal zu zahlen.

### **Planungssicherheit / Verträge / Persönliches Budget / Ausschreibung / Aufwand**

- Bei mehr als 5 (-7) TN muss der Anbieter aufstocken und Mitarbeitende finden, die bereit sind, dass man mit ihnen "Gummiverträge" abschließt.
- Teilnehmende sollten besser über das Persönliche Budget aufgeklärt werden.
- Wir würden uns über mehr Beauftragungen im Rahmen des Persönlichen Budgets freuen.
- Die neuen Verdingungsunterlagen 2016 der BA sind hinsichtlich der geforderten Personalkontinuität, aber der geringen sicheren Zuweisungen für Träger (1 Jahr TN-Plätze sicher, danach läuft nur noch die restliche Maßnahmezeit der TN, jedes Jahr Optionsziehung möglich) extrem schwierig zu bewirtschaften. Dies ist aus Trägersicht eine klar negative Entwicklung!
- Vorschlag für künftige Ausschreibungen: Mindestgehalt festlegen, um Qualität der Maßnahme zu sichern, Netzwerke und Erfahrungen können genutzt, weiterentwickelt und ausgebaut werden.
- Nach unserer Kenntnis (durch Erfahrungsaustausch mit anderen Leistungserbringern) bekommen Billiganbieter ohne Erfahrungen den Zuschlag, ohne Qualität und Maßnahmeinhalte ausreichend umsetzen zu können. Für uns ein Widerspruch und nicht zielführend.
- InbeQ muss wegen der ländlichen Flächensituation sehr viel Zeit für komplexe Fahrgeldanträge der TN aufwenden. Wir wünschen uns da eine einfachere Regelung, die nicht die Leistungserbringer belastet.
- Wir bedauern, dass die administrativen Aufgaben gewachsen sind und dadurch die Arbeit am TN teilweise zu kurz kommt.
- Der Dokumentationsaufwand verschlingt zu viele Zeitressourcen.

### **Sonstiges**

- Nach wie vor keine Beauftragung durch die DRV.
- Auf Neuerungen zum fachlichen Infopaket wird seitens der Agentur für Arbeit nicht oder nicht erkennbar hingewiesen!
- Wöchentliche Betriebsbesuche können als "lästig" von manchen Betrieben empfunden werden. Besser wäre: Betriebsbesuche im 2-Wochen-Rhythmus und zusätzlich bei Bedarf.
- Die UB betreut immer mehr Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, für diese Krankheitsbilder könnten Fortbildungsmöglichkeiten für das Fachpersonal angeboten werden.
- Wir erhalten viele Anfragen zur UB als Leistung zur Teilhabe am Arbeitslaben (LTA) parallel zur vollen Erwerbsminderungs-Rente; dies ist leider nach wie vor nicht möglich.
- UB ist weiterhin eine sehr gute Möglichkeit für Menschen mit Handicap, es sollte allerdings nicht als "Maßnahme" bestehen. Gründe hierfür sind bekannt.
- Die Kommunikation der UB in der Öffentlichkeit könnte noch mehr gefördert werden. Gerade die Möglichkeit für Betriebe muss den Betrieben im Vorfeld besser bekannt sein.
- Sehr individuell ausgerichtete Maßnahme - der Betreuungsschlüssel sollte 1:5 beibehalten werden.
- In der Praxis ist die Zusammenarbeit zwischen Leistungserbringer und den gesetzlich bestellten Betreuern (soweit vorhanden) bzw. familiären Strukturen sehr förderlich für den Erfolg der Maßnahme (Stärkung des Durchhaltevermögens, Erkennen und Bearbeiten der förderlichen oder auch hinderlichen Einflussfaktoren des privaten Umfeldes und Freizeitverhaltens auf die Arbeitsmotivation und Mitwirkungsmöglichkeiten der TN). Insofern entsteht hier ein Bedarf der Strukturierung des Austausches durch den Leistungserbringer.
- Das Vertrauensverhältnis, welches sich im Laufe der Maßnahme zwischen Qualifizierungstrainern und TN entwickelt, ermöglicht ggf. die Ergreifung von den Erfolg der UB-Maßnahme stützenden Aktivitäten in Rücksprache mit den gesetzlich bestellten Betreuern und ggf. anderen Personen, die im Teilnehmerumfeld eine wichtige Rolle einnehmen. Eine Einbeziehung des zuständigen Reha-Beraters der BA ist hierbei zu gewährleisten und wird als sehr unterstützend erlebt.
- UB als Vollzeitmaßnahme ist nicht für jeden TN passgenau, Erwirkung einer Stundenreduzierung ist im Einzelfall sehr mühsam.

Die angesprochenen Punkte werden von der BAG UB im Rahmen der weiteren Diskussion über die Umsetzung der Maßnahme UB eingebracht.