

---

Bundesweite Interessenvertretung für Unterstützte Beschäftigung

---

## **Ergebnisse der 5. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2016**

Jörg Schulz und Jörg Bungart

**OHNE Auswertungen zu den Fragen 16.1. und 16.2.**

Die BAG UB hat ein besonderes Interesse an einer erfolgreichen **Umsetzung des § 38a (55 n.F.) 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 **5. bundesweiten Umfrage** im Anfang 2017 für den **Erhebungszeitraum 1.1.2016 bis 31.12.2016** zugesandt. Nach dem Rücklauf erfolgte eine ausführliche Plausibilitätsprüfung. Angeschrieben wurden alle der BA bekannten Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) 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 1.1.2016 bis 31.12.2016**. Die Befragung bezieht sich auf ALLE - möglichen - beauftragenden Leistungsträger (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Kriegsopferfürsorge/-versorgung, Integrationsamt).

Der Fragebogen ist in **vier Teile aufgegliedert**. 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 (55 n.F.) Abs. 2 SGB IX abbrechen/ beendeten. **Teil IV (Frage 19)** ist eine abschließende allgemeine Frage.

Es haben sich **83 UB-Leistungserbringer aus allen Bundesländern** beteiligt. Erfasst wurden insgesamt **1.140 UB-Teilnehmende** (im Folgenden: TN). Zu beachten ist, dass zwar die Bundesagentur für Arbeit der Hauptauftraggeber für die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) nach § 38a (55 n.F.) 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 5. bundesweiten Umfrage 2016** sind jeweils tabellarisch mit den vorherigen bundesweiten **Umfrageergebnissen 2009-2015 im Vergleich** dargestellt.

## Fragen und Antworten zur „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 38a (55 n.F. SGB IX

### Teil I: Allgemeine Angaben

#### 1. Was ist Ihre Aufgabe im Rahmen einer UB-Beauftragung nach § 38a (55 n.F.) SGB IX?

2016	2009-2015	
72,3%	71,1%	<b>Ausschließlich Individuelle betriebliche Qualifizierung</b> nach § 38a (55 n.F.) Absatz 2 SGB IX
0,0%	0,5%	<b>Ausschließlich Berufsbegleitung</b> nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX
27,7%	28,4%	<b>Beides: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung</b> nach § 38a (55 n.F.) SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX

Aufgrund der Zielgruppe der Befragung (Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 2 SGB IX“ - InbeQ) steht diese Maßnahme erwartungsgemäß im Vordergrund der Beauftragungen. Allerdings wird deutlich, dass über ein Viertel der 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 (55 n.F.) SGB IX (Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung)?

Bitte bei JEDEM Leistungsträger Ja oder Nein ankreuzen!

2016		2009-2015		
Ja	Nein	Ja	Nein	
97,6%	2,4%	99,2%	0,8%	Agentur für Arbeit
33,7%	66,3%	22,0%	78,0%	Rentenversicherung
2,4%	97,6%	1,3%	98,7%	Unfallversicherung
1,2%	98,8%	0,8%	99,2%	Kriegsopferfürsorge/-versorgung
18,1%	81,9%	20,4%	79,6%	Integrationsamt

Erwartungsgemäß ist die BA Hauptleistungsträger, da von allen UB-Leistungserbringern die individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Abs. 2 SGB IX angeboten wird (vgl. Frage 1).

Nach den Ergebnissen der hier ausgewerteten Fachdienste sind die Beauftragungen durch die Rentenversicherung (RV) 2016 erneut zugenommen (von 27% 2015 auf fast 34% 2016) und liegen deutlich über dem Durchschnitt bei den Umfrageergebnissen zuvor. Ob dies eine generelle Zunahme der Beauftragungen der RV bedeutet, ist mit den vorliegenden Daten nicht eindeutig zu beantworten. Aufgrund zusätzlicher 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 fast jeder fünfte UB-Leistungserbringer.

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

2016	2009-2015	
10,8%	9,3%	Ja
89,2%	90,7%	Nein

Das Persönliche Budget wird 2016 - leicht ansteigend - bei ca. 11% der UB-Leistungserbringer genutzt (vgl. Frage 4.).

#### Hinweise:

- Die Fragen 4. – 16. beziehen sich ausschließlich auf den Auftrag „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 2 SGB IX“ (InbeQ).
- Die Fragen 17. – 18. beziehen sich auf die – zusätzliche – Beauftragung „zur Berufsbegleitung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX bzw. zu anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX“.

### Teil II: Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum ihre Teilnahme an der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Abs. 2 SGB IX begonnen haben

#### 4. Anzahl der Teilnehmenden:

2016	2009-2015				
1.140	7.157	Teilnehmende insgesamt (Sachleistung und ggf. Persönliches Budget)			
<i>Davon:</i>					
2016	2016	2009-2015	2009-2015		
1.112	97,5%	6.951	97,1%	Teilnehmende nur Sachleistung	
28	2,5%	206	2,9%	Teilnehmende nur Persönliches Budget	

Mit der Erhebung 2016 wurden insgesamt 1.140 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 ca. 11% der UB-Leistungserbringer angeben, das Persönliche Budget 2016 zu nutzen (vgl. Frage 3.), betrifft dies lediglich 2,5% der TN.

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

2016	2009-2015	
58,2%	66,2%	Lern- bzw. geistige Behinderung
25,6%	18,5%	Psychische Erkrankung
11,4%	10,1%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
2,5%	3,1%	Sonstige Behinderung
2,3%	2,1%	keine Angaben

Der Personenkreis der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung stellt auch 2016 mit ca. 58% 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%) nach wie vor stetig zu und beträgt 2016 bereits fast 26% aller TN.

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

2016	2009-2015	
53,3%	54,1%	Mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
45,7%	43,6%	Ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
1,0%	2,3%	keine Angaben

Der Anteil der TN ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung zu Beginn der InbeQ ist im Jahr 2016 (46%) gegenüber 2015 fast gleichgeblieben, 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 Leistungsbeschreibung InbeQ der BA als auch der Gemeinsamen Empfehlung UB nach § 38a (55 n.F.) Abs. 6 SGB IX (in Kraft getreten am 1.12.2010; vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 3 GE UB).

## 7. Geschlecht der Teilnehmenden:

2016	2009-2015	
36,4%	36,4%	Weiblich
63,6%	63,6%	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 2016/2017 sind bundesweit 64,8 % der Schüler\_innen an Förderschulen männlich und 35,2 % weiblich (*Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2017, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1, 2016/2017*).
- 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 2016/2017 der BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) wurden im Jahr 2015 vom IFD insgesamt 46% Frauen und 54% Männer in den Bereichen Vermittlung und Sicherung unterstützt.

### 8. Alter der Teilnehmenden:

2016	2009-2015	
5,7%	4,4%	Unter 18 Jahre
54,7%	61,1%	18 – 24 Jahre
34,4%	30,1%	25 – 40 Jahre
5,2%	4,3%	Über 40 Jahre
0,0%	0,1%	keine Angaben

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

2016	2009-2015	
58,8%	64,4%	Sonderschule
19,0%	20,2%	Hauptschule
6,1%	5,7%	Realschule
3,5%	2,7%	Gymnasium
10,3%	5,2%	Sonstige Schule
2,3%	1,8%	keine Angaben

Ähnlich wie bei „Art der Behinderung“ (vgl. Antworten zu Frage 5.) können auch 2016 die Verteilungsschwerpunkte bei „Alter“ (bis 24 Jahre: 60%) und „Schulbesuch“ (Sonderschule: 59%) 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. 35% ebenfalls von Bedeutung. Dies steht möglicherweise im Zusammenhang mit der relativ großen Gruppe der „zuvor Arbeitslosen“ (49%), die in die UB aufgenommen wurden (vgl. Antworten zu Frage 12.).

*Hinweis:* Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1, 2016/2017) gab es im Schuljahr 2016/17 insgesamt 497.417 Schüler\_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Davon wurden 179.807 in allgemeinen Schulen und 317.610 in Sonder-/Förderschulen unterrichtet (Integrationsquote = 36%).

### 10. Migrationshintergrund der Teilnehmenden:

2016	2009-2015	
78,7%	81,9%	Kein Migrationshintergrund
8,2%	5,4%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
12,7%	11,1%	Migrationshintergrund Nicht-EU
0,4%	1,6%	keine Angaben

Ca. 21% der TN (2016: 17%) haben einen Migrationshintergrund.

## 11. Bisherige höchste berufliche Qualifikation der Teilnehmenden:

2016	2009-2015	
2,0%	1,1%	Studium (Uni, Fachhochschule)
11,5%	10,2%	Berufsvollausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO
16,0%	16,9%	Fachpraktiker_innenausbildung* nach §§ 64-67 BBiG / § 42 k-q HwO <small>*vor 2009/2010: Helfer- bzw. Werkerausbildung</small>
68,7%	70,0%	KEINE der oben genannten Qualifikationen
1,8%	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 (69%) - 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:

2016	2009-2015	
14,9%	14,9%	Schulbesuch
3,5%	2,4%	Ausbildung
0,0%	0,1%	Studium
1,7%	1,2%	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
49,1%	54,2%	Arbeitslos (SGB III oder SGB II)
<i>Davon arbeitslos seit:</i>		
3,2%	3,3%	<i>Bis zu 1 Monat</i>
11,4%	10,4%	<i>2-3 Monaten</i>
15,9%	15,9%	<i>4-6 Monaten</i>
20,9%	20,6%	<i>7-12 Monaten</i>
40,4%	35,4%	<i>Länger als 12 Monaten</i>
8,2%	14,4%	<i>keine Angaben möglich</i>
0,7%	0,9%	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
18,2%	15,9%	Berufsvorbereitende Maßnahme
9,0%	6,7%	Sonstiges
2,9%	3,7%	keine Angaben

Grundsätzlich wird ein breiter Zugang mit einzelnen Schwerpunktsetzungen deutlich:

Auch 2016 war der überwiegende Anteil der TN zuvor arbeitslos (49%). Die Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen an, dass ca. 61% der TN 7 Monate und länger vor Beginn der UB arbeitslos waren; 40% der TN sogar mehr als 1 Jahr. Ca. 15% 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. Über das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (Handlungsfeld 1) werden von 2011-2018 Maßnahmen zur „Berufsorientierung“ gefördert. Dies hat jedoch nach den vorliegenden Daten nicht zu einem Anstieg der Zielgruppe Schulabgänger\_innen in der InbeQ geführt.

Ca. 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. 60% 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>2016</b>	<b>2009-2015</b>	
<b>13,3%</b>	<b>10,6%</b>	DIA-AM

Der Anteil der TN mit DIA-AM vor Beginn der UB liegt 2016 bei ca. 13%.

### Teil III: Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum die Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 2 SGB IX abbrechen/ beendeten

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

<b>2016</b>	<b>2009-2015</b>	
<b>1.038</b>	<b>5.304</b>	a) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen
<i>Davon:</i>		
<b>64,0%</b>	<b>65,7%</b>	b) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet
<b>36,0%</b>	<b>34,3%</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.

1.038 TN haben im Jahr 2016 die UB regulär beendet oder die Maßnahme abgebrochen. Davon haben 36% der TN die UB-Maßnahme vorzeitig aus verschiedenen Gründen (s.u.) abgebrochen und 64% 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> ]?				
2016	2009-2015			
43,1%	38,2%	a) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (weitere Fragen siehe ab Frage 14.1)		
		<i>Davon:</i>		
		6,3%	7,3%	<i>Integrationsprojekt nach § 132 (215 n.F.) SGB IX</i>
		93,7%	92,7%	<i>Sonstiger Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes</i>
14,9%	17,8%	b) WfbM		
2,9%	3,3%	c) Ausbildung		
		<i>Davon:</i>		
		63,3%	60,0%	<i>betriebliche Ausbildung</i>
		36,7%	40,0%	<i>außerbetriebliche Ausbildung</i>
0,6%	0,9%	d) Berufsvorbereitende Maßnahme		
24,1%	27,7%	e) Arbeitslos		
14,4%	12,1%	f) Sonstiges		

2016 konnten 43% der TN (bisher höchste Quote) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, wobei Integrationsprojekte nach § 132 (215 n.F.) SGB IX eine untergeordnete Rolle spielen. Außerdem wurden 2,9 % der TN in eine Ausbildung, d.h. formal höhere Qualifikation, vermittelt, davon 63% in eine betriebliche Ausbildung. Das bedeutet, dass insgesamt 45% 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 Vermittlungsquote ist höher, wenn die „vorzeitigen“ Abbrecher\_innen (z.B. krankheitsbedingt, Umzug) abgezogen werden. Die Vermittlungsquote, bezogen ausschließlich auf jene TN, die die InbeQ „regulär beendeten“, beträgt 70% (inkl. betriebliche Ausbildung).

Der Anteil der Übergänge von InbeQ in WfbM als persönliche (derzeitige) berufliche Perspektive liegt bei ca. 15%. Dies unterstreicht angesichts der UB-Zielgruppe die Bedeutung der Schnittstelle des Übergangs InbeQ-WfbM sowohl auf Seiten der Leistungserbringer als auch der zuständigen Leistungsträger. 24% 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> ]?		
2016	2009-2015	
26,2%	30,3%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen
18,4%	17,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen Über- bzw. Unterforderung
36,4%	36,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen fehlender Motivation / Mitwirkung
7,5%	8,0%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen persönlicher Gründe (z.B. Umzug, Mutterschutz)
11,5%	7,5%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen sonstiger Gründe

Der vorzeitige Abbruch der InbeQ aufgrund fehlender Motivation/Mitwirkung (36%) sowie aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen (26%) sind auch 2016 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 (36%, 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. ein noch individuelleres 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> ]?		
2016	2009-2015	
23,3%	29,4%	1-3 Monate
24,0%	25,1%	4-6 Monate
32,1%	28,7%	7-12 Monate
20,6%	16,8%	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> ]?		
2016	2009-2015	
4,4%	3,2%	1-3 Monate
6,6%	7,7%	4-6 Monate
25,8%	24,4%	7-12 Monate
20,9%	20,5%	13-18 Monate
37,6%	39,3%	19-24 Monate
4,7%	4,9%	Länger als 24 Monate

Bei Betrachtung der beiden Tabellen ist festzustellen, dass auch 2016 die Abbrüche vergleichsweise frühzeitig erfolgen: 23% (2015: 28%) im ersten Vierteljahr bzw. 47% (2015: 56%) im ersten Halbjahr. Hingegen endet die InbeQ „regulär“ lediglich für 4% im ersten Vierteljahr bzw. für 11% im ersten Halbjahr. 38% der TN, die InbeQ 2016 „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)]**

2016	2009-2015	
74,7%	73,8%	Beschäftigte <b>mit</b> EGZ/EGZ-SB
21,3%	21,6%	Beschäftigte <b>ohne</b> EGZ/EGZ-SB
4,0%	4,6%	keine Angaben

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

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 (auch vor Einführung von UB 2009) 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 (55 n.F.) 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 „Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss §§ 88 - 92 SGB III“ der Bunde-*

sagentur für Arbeit ist näher erläutert (Stand: 21.11.2016; gültig: fortlaufend): „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, 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 entgegengewirkt 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 Eingliederungszuschuss 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 Eingliederungszuschuss 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 Eingliederungszuschuss 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 (55 n.F.) SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) bis Ende März 2012

<sup>2</sup> Geschäftsanweisungen Reha (SGB IX) der BA zu § 38a (55 n.F.) SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) ab April 2012

<sup>3</sup> Geschäftsanweisungen Reha (SGB IX) der BA zu § 38a (55 n.F.) SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) ab Dezember 2013

#### 14.2. Das Arbeitsverhältnis ist:

2016	2009-2015	
64,4%	61,0%	befristet
32,7%	34,4%	unbefristet
2,9%	4,6%	keine Angaben

2016 sind ca. zwei Drittel aller Arbeitsplätze befristet (64%). Das bedeutet, dass eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch offenbleibt. 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?

2016	2009-2015	
45,0%	50,7%	Vollzeit
53,0%	46,1%	Teilzeit
2,0%	3,2%	keine Angaben

Der Anteil der Vollzeitstellen sinkt 2016 weiter und liegt bei 45% (2015: 51% / 2014: 54%). Der Anteil der Teilzeitstellen 2016 steigt entsprechend an und beträgt 53%.

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

2016	2009-2015	
38,5%	34,5%	bis 19 Mitarbeiter_innen
31,8%	35,9%	20-99 Mitarbeiter_innen
14,1%	11,3%	100-499 Mitarbeiter_innen
3,3%	4,3%	500 und mehr Mitarbeiter_innen
12,3%	14,0%	keine Angaben

Betriebe, die mit maximal 19 Mitarbeiter\_innen keine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen haben, stellen zu einem vergleichsweise hohen Anteil InbeQ-Absolvent\_innen ein (ca. 39%). Insgesamt finden die Vermittlungen auch 2016 überwiegend in kleine und mittlere Betriebe (KMU: bis 499 Mitarbeiter\_innen), vor allem mit bis zu 99 Beschäftigten (70%), 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)

2016	2009-2015		2016	2009-2015	
10,1%	8,9%	Produktion/Montage	6,0%	6,7%	Garten- und Landschaftsbau
5,8%	6,5%	Handwerk	5,8%	5,4%	Reinigung
0,9%	1,4%	Recycling	3,4%	4,2%	Hausmeistertätigkeit
13,2%	10,4%	Lager/Versand/Verpackung	2,7%	2,4%	Gastronomie – Bedienung
12,3%	15,0%	Küche/Lebensmittelverarbeitung	2,2%	3,6%	Wäscherei/Zimmerservice
7,2%	7,1%	Bürobereich	11,8%	9,7%	Verkauf/Einzelhandel
1,6%	1,4%	Tierpflege	2,9%	2,9%	Tankstelle/Kfz-Pflege
5,1%	5,3%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung	0,7%	0,6%	Kinder-/Jugendbetreuung
8,3%	8,5%	Sonstiges			

Auch 2016 erreichen einzelne Tätigkeitsbereiche einen vergleichsweise höheren Anteil: Lager/Versand/Verpackung mit 13%, Küche/Lebensmittelverarbeitung sowie Verkauf/Einzelhandel mit jeweils 12% und Produktion/Montage mit 10%. Grundsätzlich sind die Tätigkeitsfelder breit verteilt. Dies unterstreicht das Erfordernis einer breiten Vernetzung der UB-Anbieter mit Betrieben aus der Region; insbesondere (vgl. Antworten zur Frage 14.4.) zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

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

2016	2009-2015	
0,0%	6,1%	weniger als 7 Euro pro Stunde
48,8%	53,5%	ca. 7 - 9 Euro pro Stunde
27,3%	20,2%	ca. 9 - 11 Euro pro Stunde
5,6%	3,4%	mehr als 11 Euro pro Stunde
18,3%	16,8%	keine Angaben

Knapp die Hälfte der UB-Beschäftigten (49%) bekommen 2016 einen Stundenlohn zwischen 7 € und 9 €. Aufgrund des am 1.1.2015 eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erhält 2016 kein Beschäftigter einen Stundenlohn von weniger als 7 €. 33% der Beschäftigten erzielen einen Stundenlohn von 9 € und mehr. Verwiesen sei auf den relativ hohen Anteil „keine Angaben“ bei dieser Fragestellung (18%).

**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?**

2016	2009-2015	
28,6%	38,8%	a) Teilnehmende mit Berufsbegleitung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX
20,1%	13,1%	b) Teilnehmende mit anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX
51,2%	48,1%	c) keine Angaben möglich bzw. keine weitere Unterstützung erforderlich

2016 bekommen 49% der UB-Beschäftigten nach der Vermittlung im Rahmen von InbeQ eine weitergehende Unterstützung zur Sicherung der Beschäftigung. Entweder eine Berufsbegleitung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX (29%) oder andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX (20%). Zu 51% 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.

Real dürften mehr als 49% der UB-Beschäftigten auf eine weitergehende Unterstützung angewiesen sein. Dies lässt sich u.a. daraus ableiten, dass 64% der Arbeitsverhältnisse befristet sind (vgl. Frage 14.2.). Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist einer von mehreren Anlässen, wann eine individuelle Berufsbegleitung nach Vermittlung angezeigt sein kann (§ 5 Abs. 4 GE UB).

**HINWEIS BAG UB:**

**Die Auswertungen zu den Fragen 16.1. und 16.2. werden krankheitsbedingt nachgereicht. Somit ist sichergestellt, dass die übrigen Ergebnisse bereits eingesehen werden können.**

16.1. 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? [bezogen auf die genannte Anzahl der **Summe von Frage 15 a) und b)**]

**Bitte %-Schätzung eintragen! (Summe ergibt 100%)**

	% Teilnehmende mit <b>eher vorübergehendem</b> Bedarf
	% Teilnehmende mit <b>eher dauerhaftem</b> Bedarf

16.2. Ergänzende Frage ab 2016: Die Finanzierung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für Teilnehmende ohne Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung ist meist ungeklärt.

Wie hoch schätzen Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen den Anteil der Teilnehmenden ohne Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung ein, für den während der Beschäftigung vorübergehend oder dauerhaft Leistungen zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses notwendig wären?

**Bitte %-Schätzung eintragen! (Summe ergibt 100 %)**

	% Teilnehmende mit <b>eher vorübergehendem</b> Bedarf
	% Teilnehmende mit <b>eher dauerhaftem</b> Bedarf

**Fragen zur Sicherung der Beschäftigung: Berufsbegleitung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX**

**17. Angaben zur Sicherung der Beschäftigung**

2016	2009-2015	
26,5%	36,1%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können gemacht werden ( <b>siehe Fragen 18.1. - 18.6.</b> ).
73,5%	63,9%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können <b>NICHT</b> gemacht werden, da diese Leistungen von einem anderen Leistungserbringer erbracht werden.

Auch die Zahlen aus 2016 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:**

2016	2009-2015	
2,9%	4,9%	UB-Beschäftigte - Arbeitsdiagnostik
21,6%	17,7%	UB-Beschäftigte - Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen
30,4%	26,4%	UB-Beschäftigte - regelmäßige Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen
17,3%	19,4%	UB-Beschäftigte - Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung
14,4%	15,1%	UB-Beschäftigte - Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung
11,4%	12,7%	UB-Beschäftigte - Organisation eines Job Coachings
2,0%	3,8%	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		
2016	2009-2015	2016	2009-2015	
68,8%	71,7%	58,2%	66,2%	Lern- bzw. geistige Behinderung
20,2%	15,0%	25,6%	18,5%	Psychische Erkrankung
8,3%	10,6%	11,4%	10,1%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
2,7%	2,2%	2,5%	3,1%	Sonstige Behinderung
0,0%	0,5%	2,3%	2,1%	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		
2016	2009-2015	2016	2009-2015	
90,8%	92,5%	53,3%	54,1%	Mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
9,2%	6,2%	45,7%	43,6%	Ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
0,0%	1,3%	1,0%	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		
2016	2009-2015	2016	2009-2015	
33,0%	35,9%	36,4%	36,4%	Weiblich
67,0%	62,8%	63,6%	63,6%	Männlich
0,0%	1,3%	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		
2016	2009-2015	2016	2009-2015	
0,0%	0,0%	5,7%	4,4%	Unter 18 Jahre
46,8%	57,8%	54,7%	61,1%	18 – 24 Jahre
45,9%	36,4%	34,4%	30,1%	25 – 40 Jahre
7,3%	4,4%	5,2%	4,3%	Über 40 Jahre
0,0%	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 sowie die Altersgruppe 18-24 Jahre zunehmend unterrepräsentiert ist.

### 18.6 Migrationshintergrund der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2016	2009-2015	2016	2009-2015	
80,7%	82,5%	78,7%	81,9%	Kein Migrationshintergrund
5,5%	5,9%	8,2%	5,4%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
13,8%	11,0%	12,7%	11,1%	Migrationshintergrund Nicht-EU
0,0%	0,6%	0,4%	1,6%	keine Angaben

TN mit und ohne Migrationshintergrund sind in der BB und der InbeQ annähernd gleich vertreten.

## Teil IV: Frage an alle befragten Organisationen

### 19. Raum für abschließende Anmerkungen:

<p><b>Zielsetzung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sehr sinnvolle und wertvolle Maßnahme.</li><li>• An für sich eine gute, für die Zielgruppe passende Maßnahme mit vielen Erfolgen</li><li>• Wir halten die InbeQ für ein sehr geeignetes Instrument, um Menschen mit einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.</li><li>• Die lange Laufzeit der UB über 24 Monate hat sich als sehr sinnvoll erwiesen - oft findet die Vermittlung innerhalb des zweiten Jahres statt.</li><li>• Eine erfolgreiche Eingliederung gestaltet sich seit der Einführung des Mindestlohns weitaus schwieriger als zuvor. Einige Integrationen sind daran gescheitert.</li></ul> <p><b>Zielgruppe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bei den sehr jungen zugewiesenen TN der UB (&lt; 23 Jahre) mangelt es zumeist an grundlegender beruflicher Orientierung und diesbezüglichen Kenntnissen. Auch die Zuverlässigkeit und Motivation bei TN mit Lernbeeinträchtigung ist zum Teil sehr mangelhaft.</li><li>• Es zeigen sich bei den TN zunehmend multiple Vermittlungshemmnisse wie Lernbeeinträchtigung oder psychische Behinderung in Verbindung mit z.T. gravierenden körperlichen Einschränkungen, gehäuft Autismus, mehr sozial auffälliges Verhalten (geringe Regelkonformität, fehlende Schlüsselqualifikationen, fehlende Einsicht und Bereitschaft sich in Betriebshierarchien einzufügen etc.).</li><li>• Die realen TN und die Zielgruppe für die Leistung sind oft nicht "deckungsgleich"; oft erfährt man erst in der Zusammenarbeit wichtige Infos über die Teilnehmer, im Vorfeld weiß man so</li></ul>
--

gut wie nichts über sie, so dass Schwierigkeiten und Hindernisse ans Tageslicht kommen, die zu Abbrüchen führen. Ganz viele haben "nur" eine Lernbeeinträchtigung und werden deswegen der InbeQ zugewiesen; recht früh zeigen sich dann aber weitere massive Hindernisse, oft psychischer Art, die in der Leistung nicht einfach aufgefangen, geschweige denn therapiert werden können. Nicht selten ist auch die körperliche Gesundheit so beeinträchtigt, dass die TN einfach nicht -trotz ihrer i.d.R. (sehr) hohen Motivation- in die Erprobungen gehen oder diesen Stand halten können. Und leider sind die Elternhäuser nicht immer förderlich und unterstützend.

### **Zuweisung**

- Die Veränderung in der Handhabung der Zuweisungsdauer (u.a. Nachbesetzung freier TN-Plätze nur innerhalb der ersten 12 Monate möglich, danach hohes Trägerrisiko durch ggfls. Reduzierung des Mitarbeiterbedarfs bei Vermittlungen oder Austritten ab dem 13. Monat) erachten wir als deutlichen Rückschritt in der Qualität der UB. Statistisch findet der Hauptteil der Vermittlung in Beschäftigung in den Monaten 14-18 statt. Bei uns wird diese Veränderung der VOL mit dem Neubeginn/der Fortsetzung der UB ab 01.08.2017 greifen.
- Es wird ein großer Vermittlungsdruck innerhalb der ersten 12 Monate entstehen, der Zeitpunkt des späteren Eintritts in die Beschäftigung muss im ungünstigsten Fall unnötigerweise mit der Absicherung des Mitarbeiterteams seitens des Trägers "korrespondieren", anstatt, wie gefordert und natürlich gerechtfertigt, mit der Erreichung der Ziele der InbeQ!
- So kompliziert bislang die Verwaltung der "Teilnehmermonate" war, so konnte doch dadurch wesentlich effektiver und individueller der durch den Träger erwirtschaftete "Zeitüberschuss oder -gewinn" für andere geeignete Menschen eingesetzt werden, wenn durch vorzeitige Vermittlungen Restmonate zur Verfügung kamen.
- Die UB ist nachgewiesen bundesweit seit 2009 sehr erfolgreich, bei uns seit 2011 ebenfalls mit einer Quote von Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von knapp über 70%. Ausgerechnet hier so deutlich die für beide Seiten - Träger und (!) Team Reha der örtlichen Agenturen - erprobten, flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne der UB- Zielgruppe zu bürokratisieren und einzuschränken, ist wenig hilfreich und sollte, unserer Auffassung nach, seitens der (Bundes)Agentur erneut überdacht werden.

### **Netzwerkarbeit**

- Wichtig ist eine effektive Netzwerkarbeit (z.B. Eltern, Therapeuten, Ärzte, Betreuer).
- Wichtig ist eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bzw. anderen Leistungsträgern (ist bei uns bestens!).
- Eine Optimierung im Schnittstellenmanagement wäre sehr wünschenswert.

### **Personal**

- Für uns „kleinen“ Maßnahmeanbieter ist die Anpassung des Personaleinsatzes auf die schwankende Belegungszahl organisatorisch oftmals nicht einfach zu bewerkstelligen.

### **Information und Weiterbildung**

- BAG UB Workshops beim UB-Fachforum in Nürnberg sehr gut und hilfreich.
- UB spezifische Weiterbildungen wären von Vorteil (**Hinweis: siehe Angebote der BAG UB!**).

### **Struktur - Phasen - Dauer**

- „Starres“, vorgegebenes Konstrukt durch die Verdingungsunterlagen ist häufig unpassend; z.B.:
  - Anzahl der Betriebsbesuche wird zu häufig gefordert, dies fördert nicht gerade die Selbständigkeit der Teilnehmer, ist von einigen Betrieben nicht gewünscht und oft nicht notwendig.
  - Zielvereinbarungen überfordern unserer Ansicht nach häufig die Teilnehmer, auch wenn diese schon sehr einfach gehalten werden
  - Strikte Trennung der Phasen (8 Wochen, 1 Jahr) oft nicht passend
  - Ausufernde Dokumentation hilft niemand. Teilnehmer sind mit den Erläuterungen wie bspw. der LuV meist überfordert.
  - Reaktionszeiten der Rehaberater\_in in ca. 50% der Fälle sehr lange (> 2 Wochen)
- Wenn Probleme, dann nur aufgrund der ländlichen Infrastruktur.
- Maßnahme Ausschreibung 2015: "24. und 31. Dezember sind generell unterweisungsfrei." Urlaub wäre angemessen = Vorbereitung allgemeiner Arbeitsmarkt. Die Eingangsphase für den Großteil unserer Teilnehmer zu kurz - sie benötigen einen größeren Entwicklungszeitraum, um

sich physisch wie psychisch zu stabilisieren, bevor sie sich auf ihren neuen Zukunftsplan einlassen können.

- Die Einstiegsphase ist zu kurz und sollte verlängert werden (12 - 16 Wochen).
- Viele Teilnehmer benötigen 24 Monate bis zur Eingliederung und teils auch darüber hinaus, was leider nicht als selbstverständlich, bezüglich Verlängerungen, gesehen wird.
- Das Gros der Teilnehmenden weist neben kognitiven Einschränkungen auch psychische und Verhaltensauffälligkeiten oder körperliche Einschränkungen auf. Daraus ergibt sich für jeden TN eine individuelle Vorgehensweise. Die Platzierung dauert häufig länger als die in den Verdigungsunterlagen festgelegte Einstiegsphase (8 Wo). Eine flexible Handhabung in Abstimmung mit den BFK ist möglich, erfordert aber immer langwierige Diskussionen, weil der "Einzelfall" sich häuft.
- Voraussetzung für den Wechsel sind u.a. die berufliche und betriebliche Orientierung, damit einhergehend die tendenzielle Entscheidung für ein Berufsfeld, was wiederum Berufsreife voraussetzt. Diese weisen TN vermehrt nicht auf. Sie können weder bedeutsame Interessen, Vorlieben, Neigungen und Abneigungen benennen, noch eigene Stärken und Schwächen aufzählen, geschweige denn adäquat einschätzen. Erschwerend kommt oft die fehlende Akzeptanz der Behinderung sowie der daraus resultierenden Einschränkungen, die in der Regel der den gewünschten beruflichen Richtungen entgegenstehen, hinzu. Zudem kennen sie bei Einstieg in die Maßnahme weder verschiedene Berufsfelder noch können sie bereits in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes erlangte Erfahrungen mit den eigenen Fähig- und Möglichkeiten in Beziehung setzen. Es ist illusorisch, diese normalerweise über einen mehrjährigen Zeitraum stattfindende Entwicklung zu einer berufswahlreifen Persönlichkeit in einem 8-wöchigen Zeitraum nachholen zu wollen. Vor diesem Hintergrund scheint es unmöglich und nicht zielführend, den Wechsel in die Q-Phase generalisiert zu prognostizieren und festzulegen.
- Wir plädieren für einen unterminierten Phasenwechsel in praxiserprobter bewährter enger Absprache mit den BFK, um den individuellen Bedürfnissen und Fördererfordernissen der TN zielführend Rechnung zu tragen. Eine Verschiebung des Phasenwechselzeitpunktes nach hinten raus muss deshalb nicht zwangsläufig auch die Verlängerung der Gesamtmaßnahme bedeuten.
- Durch die lange Zuweisungsdauer ergeben sich gute Bedingungen für alle Beteiligten (UB-TN, Betrieb, zuständige SL).
- Die Erfahrung zeigt, dass eine vorgeschaltete DIA-AM Maßnahme oft hilfreich ist.
- Auch die Bereitstellung von psychologischen Gutachten und anderen Unterlagen ist vorteilhaft.
- Wenn die UBs nicht wie bisher im August, sondern 1-3 Monate später starten könnten, würde der Start nicht in die Haupt-Urlaubszeit fallen.
- Es wäre sinnvoll, die Maßnahme DIA-AM viel häufiger vorzuschalten, um eine Arbeitsmarktreife zu beurteilen.

#### **Betriebskontakte**

- Gute Zusammenarbeit mit den Erprobungsbetrieben vor Ort und im Landkreis.
- Persönliche Firmenkontakte nach individuellen Teilnehmerbedarf, dem Qualifizierungsstand der Teilnehmenden angepasst (z.B. von 4mal wöchentlich bis 1mal 14-tägig notwendig, im Hinblick auf Selbständigkeit und Vorbereitung für den allgemeinen Arbeitsmarkt) in Absprache mit Firma, Teilnehmende, Arbeitsagentur.
- Zu wenig Helfertätigkeitsbereiche in den Betrieben. Teilnehmer der UB stehen grundsätzlich in Konkurrenz mit allen Arbeitssuchenden.

#### **Dokumentation und Zeitaufwand**

- Der anfallende Dokumentationsaufwand ist erheblich angestiegen und nimmt Zeit für die eigentliche Arbeit mit dem uns anvertrauten Personenkreis.
- Die vielfältigen Problemlagen der meisten TN, bspw. zwingend notwendige Hilfe bei Antragsformularen für das allgemeine Leben oder die durch den TN-Status notwendigen Formulare (des Jobcenters, etc.), "frisst" einen Großteil der täglichen Arbeitszeit, die wiederum vom unserem offiziellen Auftrag der Integration abgeht.
- Verringerung des Dokumentationsaufwandes zur Verschiebung des Zeitaufwandes zu Gunsten der Betreuungszeiten für die TN.

**Ergebnisbewertung**

- Wir würden es befürworten, wenn die Vermittlung in Ausbildung (die zwar eher selten vorkommt) auch als erfolgreiche UB-Teilnahme in den Statistiken (der BA) bewertet werden würde.

**Lohnkostenzuschuss / längerfristige Förderung**

- Ein Großteil der TN ist von Lernbehinderung betroffen, die auch dauerhaft unverändert bestehen bleibt. Einen wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsplatz zu finden gestaltet sich in der Regel schwierig und gelingt oft nur in Einzelfällen. Viele Betriebe wären jedoch bereit Menschen mit verminderter Leistungsfähigkeit auch dauerhaft zu beschäftigen, wenn entsprechend auch ein dauerhafter finanzieller Ausgleich gewährleistet wäre.
- Gemessen an den Gesamtkosten, die für eine Beschäftigung in einer WfbM aufgebracht werden müssen, wäre eine Bezuschussung der Betriebe mit Sicherheit die günstigere Variante und für viele TN die bessere Lösung.

**Berufsbegleitung**

- Es wäre aus unserer Sicht "schön", wenn die Berufsbegleitung auch über uns gewährleistet werden könnte ("alles" aus einer Hand).
- Bisher gab es keine Bedarfe bezüglich einer Berufsbegleitung nach §38a Absatz 3 SGB IX bzw. begleitender Hilfen nach §102 Absatz 3 SGB IX. Trotzdem werden die TN, die die InbeQ beendet haben, im Einzelfall bzw. nach Bedarf auch nach Austritt aus der Maßnahme von den Mitarbeitern der UB betreut.
- Eine Begleitung nach erfolgreicher Vermittlung durch die gleichen Personen, die während der UB Maßnahme zuständig waren, wäre sehr wünschenswert.
- Der Auftrag zur Berufsbegleitung sollte idealerweise vom gleichen Träger durchgeführt werden.
- Eine Begleitung durch das InbeQ - Personal, nach erfolgreicher Eingliederung, wäre sinnvoll und wünschenswert.

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