
Bundesweite Interessenvertretung für Unterstützte Beschäftigung

Ergebnisse der 6. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2017

Jörg Schulz und Jörg Bungart

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 **6. bundesweiten Umfrage** im Mai 2018 für den **Erhebungszeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2017** 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 1.1.2017 bis 31.12.2017**. 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 **73 UB-Leistungserbringer aus allen Bundesländern** beteiligt. Erfasst wurden insgesamt **897 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 6. bundesweiten Umfrage 2017** sind jeweils tabellarisch mit den vorherigen bundesweiten **Umfrageergebnissen 2009-2016 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?

2017	2009-2016	
67,1%	71,3%	Ausschließlich Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 2 SGB IX
1,4%	0,4%	Ausschließlich Berufsbegleitung 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
31,5%	28,3%	Beides: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung 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 2017 fast ein Drittel 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!

2017		2009-2016		
Ja	Nein	Ja	Nein	
95,9%	4,1%	98,9%	1,1%	Agentur für Arbeit
23,3%	76,7%	24,1%	75,9%	Rentenversicherung
6,9%	93,3%	1,5%	98,5%	Unfallversicherung
4,1%	95,9%	0,9%	99,1%	Kriegsopferfürsorge/-versorgung
16,4%	83,6%	20,0%	80,0%	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) nach vorherigem Anstieg deutlich rückläufig (von 27% 2015 auf fast 34% 2016 und 23% 2017) und liegen im Durchschnitt der Umfrageergebnisse zuvor. Insofern ist rückblickend 2016 als Ausnahmejahr zu bewerten. 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, auch wenn ihr Anteil im Vergleich zu den Vorjahren leicht anstieg. Die Beauftragungen durch die Integrationsämter sind nach den vorliegenden Daten zurückgegangen.

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

2017	2009-2016	
6,9%	9,6%	Ja
93,1%	90,4%	Nein

Der Anteil des Persönlichen Budget ist 2017 mit 7% im Vergleich zu 2016 (11%) leicht rückläufig (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:

2017	2009-2016				
897	8.297	Teilnehmende insgesamt (Sachleistung und ggf. Persönliches Budget)			
<i>Davon:</i>					
2017	2017	2009-2016	2009-2016		
879	98,0%	8.297	97,2%	Teilnehmende nur Sachleistung	
18	2,0%	234	2,8%	Teilnehmende nur Persönliches Budget	

Mit der Erhebung 2017 wurden insgesamt 897 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. 7% der UB-Leistungserbringer angeben, das Persönliche Budget 2016 zu nutzen (vgl. Frage 3.), betrifft dies lediglich 2,0% der TN.

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

2017	2009-2016	
60,3%	65,1%	Lern- bzw. geistige Behinderung
24,4%	19,5%	Psychische Erkrankung
12,1%	10,3%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
2,0%	3,0%	Sonstige Behinderung
1,2%	2,1%	keine Angaben

Der Personenkreis der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung stellt auch 2017 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. Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen nimmt seit Beginn der UB-Maßnahme 2009 (11%) fast stetig zu und beträgt 2017 ca. 24% aller TN.

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

2017	2009-2016	
54,2%	53,9%	Mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
42,8%	43,9%	Ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
3,0%	2,2%	keine Angaben

Der Anteil der TN ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung zu Beginn der InbeQ ist im Jahr 2017 gegenüber 2016 (46%) rückläufig und liegt nun etwas unter dem Durchschnitt der Jahre 2009-2016. 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:

2017	2009-2016	
37,7%	36,4%	Weiblich
61,9%	63,6%	Männlich
0,4%	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 2017/2018 sind bundesweit 65,1% der Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (Regel- und Sonder-/Förderschulen) männlich und 34,9% weiblich (*Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2018, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2017/2018*).

- 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 2017/2018 der BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) wurden im Jahr 2017 vom IFD insgesamt 46% Frauen und 54% Männer in den Bereichen Vermittlung und Sicherung unterstützt.

8. Alter der Teilnehmenden:

2017	2009-2016	
6,8%	4,6%	Unter 18 Jahre
59,9%	60,2%	18 – 24 Jahre
27,1%	30,7%	25 – 40 Jahre
6,2%	4,4%	Über 40 Jahre
0,0%	0,1%	keine Angaben

9. Schulbesuch der Teilnehmenden (zuletzt besuchte Schule):

2017	2009-2016	
55,6%	63,7%	Sonderschule
21,2%	20,0%	Hauptschule
8,4%	5,7%	Realschule
2,5%	2,8%	Gymnasium
10,1%	5,9%	Sonstige Schule
2,2%	1,9%	keine Angaben

Ähnlich wie bei „Art der Behinderung“ (vgl. Antworten zu Frage 5.) können auch 2017 die Verteilungsschwerpunkte bei „Alter“ (bis 24 Jahre: 67%) und „Schulbesuch“ (Sonderschule: 56%) 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. Der Anteil der Personen in der Altersgruppe 25-40 Jahre ist 2017 mit 27% im Vergleich zu 2016 (34%) rückläufig.

Hinweis: Nach Angaben des Statistisches Bundesamt (Wiesbaden 2018, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2017/2018) gab es im Schuljahr 2017/18 insgesamt 487.898 Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Davon wurden 170.693 in allgemeinen Schulen und 317.205 in Sonder-/Förderschulen unterrichtet (Integrationsquote = 35%).

10. Migrationshintergrund der Teilnehmenden:

2017	2009-2016	
78,1%	81,5%	Kein Migrationshintergrund
5,6%	5,8%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
12,1%	11,3%	Migrationshintergrund Nicht-EU
4,4%	1,4%	keine Angaben

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

11. Bisherige höchste berufliche Qualifikation der Teilnehmenden:

2017	2009-2016	
1,0%	1,2%	Studium (Uni, Fachhochschule)
12,6%	10,4%	Berufsvollausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO
15,6%	16,8%	Fachpraktiker_innenausbildung* nach §§ 64-67 BBiG / § 42 k-q HwO *vor 2009/2010: Helfer- bzw. Werker Ausbildung
68,1%	69,8%	KEINE der oben genannten Qualifikationen
2,7%	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 (68%) - 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:

2017	2009-2016	
14,5%	14,9%	Schulbesuch
3,1%	2,6%	Ausbildung
0,1%	0,1%	Studium
1,5%	1,3%	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
49,3%	53,5%	Arbeitslos (SGB III oder SGB II)
<i>Davon arbeitslos seit:</i>		
2,7%	3,2%	<i>Bis zu 1 Monat</i>
9,5%	10,6%	<i>2-3 Monaten</i>
12,7%	15,9%	<i>4-6 Monaten</i>
19,5%	20,7%	<i>7-12 Monaten</i>
36,2%	36,0%	<i>Länger als 12 Monaten</i>
19,4%	13,6%	<i>keine Angaben möglich</i>
1,2%	0,8%	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
20,2%	16,2%	Berufsvorbereitende Maßnahme
5,6%	7,0%	Sonstiges
4,5%	3,6%	keine Angaben

Grundsätzlich wird ein breiter Zugang mit einzelnen Schwerpunktsetzungen deutlich:

Auch 2017 war der überwiegende Anteil der TN zuvor arbeitslos (49%). Die Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen an, dass ca. 56% der TN 7 Monate und länger vor Beginn der UB arbeitslos waren; 36% der TN sogar mehr als 1 Jahr. Ca. 12% der TN waren bis zu 3 Monaten bzw. 25% 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. 20% 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. 67% 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?		
2017	2009-2016	
9,6%	11,0%	DIA-AM

Der Anteil der TN mit DIA-AM vor Beginn der UB liegt 2017 bei ca. 9% (2016: 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?

2017	2009-2016	
847	6.342	a) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen
<i>Davon:</i>		
61,5%	65,4%	b) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet
38,5%	34,6%	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.

847 TN haben im Jahr 2017 die UB regulär beendet oder die Maßnahme abgebrochen. Davon haben ca. 39% der TN die UB-Maßnahme vorzeitig aus verschiedenen Gründen (s.u.) abgebrochen und ca. 62% konnten die InbeQ regulär beenden.

13.1 Wenn Teilnehmende InbeQ regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen haben, was ist deren weitere berufliche Perspektive [bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 a)]?			
2017	2009-2016		
41,6%	39,0%	a) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (weitere Fragen siehe ab Frage 14.1)	
		<i>Davon:</i>	
		4,3%	7,1% Integrationsprojekt nach § 132 (215 n.F.) SGB IX
		95,7%	92,9% Sonstiger Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
12,5%	17,4%	b) WfbM	
4,0%	3,2%	c) Ausbildung	
		<i>Davon:</i>	
		58,8%	60,5% betriebliche Ausbildung
		41,2%	39,5% außerbetriebliche Ausbildung
0,4%	0,8%	d) Berufsvorbereitende Maßnahme	
30,2%	27,1%	e) Arbeitslos	
11,3%	12,5%	f) Sonstiges	

2017 konnten 42% der TN (regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, wobei Integrationsprojekte nach § 132 (215 n.F.) SGB IX eine untergeordnete Rolle spielen. Außerdem wurden 4 % der TN in eine Ausbildung, d.h. formale höhere Qualifikation, vermittelt, davon 59% in eine betriebliche Ausbildung. Das bedeutet, dass insgesamt 44% der TN, die die InbeQ regulär beendeten bzw. vorzeitig abbrechen, 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 71% (inkl. betriebliche Ausbildung).**

Der Anteil der Übergänge von InbeQ in WfbM als persönliche (derzeitige) berufliche Perspektive liegt bei ca. 13%. Dies unterstreicht angesichts der UB-Zielgruppe die Bedeutung der Schnittstelle des Übergangs InbeQ-WfbM sowohl auf Seiten der Leistungserbringer als auch der zuständigen Leistungsträger. 30 % (2016: 24%) der TN sind nach Abschluss der UB arbeitslos. Hier ist nun wieder eine ansteigende Tendenz zu verzeichnen. 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 vorzeitig abgebrochen haben, was sind die <u>Gründe</u> (bitte nur den „wichtigsten“ Grund angeben) [bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)]?		
2017	2009-2016	
36,2%	29,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen
16,5%	17,7%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen Über- bzw. Unterforderung
30,1%	36,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen fehlender Motivation / Mitwirkung
8,3%	7,9%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen persönlicher Gründe (z.B. Umzug, Mutterschutz)
8,9%	8,2%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen sonstiger Gründe

Der vorzeitige Abbruch der InbeQ aufgrund fehlender Motivation/Mitwirkung (30%) sowie aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen (36%) sind auch 2017 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 (39%, 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 vorzeitig abgebrochen haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)]?		
2017	2009-2016	
23,6%	28,4%	1-3 Monate
27,9%	24,9%	4-6 Monate
29,8%	29,3%	7-12 Monate
18,7%	17,4%	13 Monate und länger

13.4 Wenn Teilnehmende InbeQ regulär beendet haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 b)]?		
2017	2009-2016	
3,6%	3,4%	1-3 Monate
7,5%	7,6%	4-6 Monate
26,5%	24,6%	7-12 Monate
20,0%	20,5%	13-18 Monate
35,5%	39,1%	19-24 Monate
6,9%	4,8%	Länger als 24 Monate

Bei Betrachtung der beiden Tabellen ist festzustellen, dass auch 2017 die Abbrüche vergleichsweise frühzeitig erfolgen: 24% (2016: 23%) im ersten Vierteljahr bzw. ca. 51% (2016: 47%) im ersten Halbjahr. Hingegen endet die InbeQ „regulär“ lediglich für 4% im ersten Vierteljahr bzw. für 11% im ersten Halbjahr. Ca. 36% der TN, die InbeQ 2017 „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)]

2017	2009-2016	
73,0%	74,0%	Beschäftigte mit EGZ/EGZ-SB
25,3%	21,5%	Beschäftigte ohne EGZ/EGZ-SB
1,7%	4,5%	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.

In der Vergangenheit prüften einzelne Arbeitsagenturen den EGZ nicht - wie gesetzlich gefordert - im Einzelfall, sondern pauschal; je nachdem wie lange die InbeQ gedauert hat. Eine solche Praxis ist nach Auffassung der BAG UB nicht zulässig und entspricht nicht den Erfordernissen der UB-Zielgruppe. Die Diskussion der BAG UB mit der Bundesagentur für Arbeit darüber hat hier zu Verbesserungen beigetragen. Dennoch soll an einem Beispiel die negative Auswirkung im Einzelfall verdeutlicht werden:

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 Qualifizierungsbedürfnisse 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 Bundesagentur 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 es¹:

*„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 es²:

*„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 es³:

*„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.¹

¹ Durchführungshinweise der BA zu § 38a (55 n.F.) SGB IX unter Punkt 38.a 4.1 (2) bis Ende März 2012

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

³ 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:

2017	2009-2016	
67,6%	61,6%	befristet
28,7%	34,1%	unbefristet
3,7%	4,3%	keine Angaben

2017 sind über zwei Drittel aller Arbeitsplätze befristet (68%; leicht ansteigende Tendenz gegenüber 2016 mit 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?

2017	2009-2016	
45,2%	49,7%	Vollzeit
51,7%	47,3%	Teilzeit
3,1%	3,0%	keine Angaben

Der Anteil der Vollzeitstellen liegt 2017 wie 2016 bei 45% nachdem er zuvor gesunken war (2015: 51%, 2014: 54%). Der Anteil der Teilzeitstellen 2017 beträgt 52%.

14.4. Betriebsgröße: Wie viele Mitarbeiter_innen hat der Einstellungsbetrieb?

2017	2009-2016	
37,2%	35,2%	bis 19 Mitarbeiter_innen
28,7%	35,2%	20-99 Mitarbeiter_innen
13,6%	11,8%	100-499 Mitarbeiter_innen
7,4%	4,1%	500 und mehr Mitarbeiter_innen
13,1,%	13,7%	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. 37%). Insgesamt finden die Vermittlungen auch 2017 überwiegend in kleine und mittlere Betriebe (KMU: bis 499 Mitarbeiter_innen), vor allem mit bis zu 99 Beschäftigten (66%), statt.

¹ Der Text findet sich aktuell hier [Stand: 20.12.17; Abschnitt 3.2 (5)]: Fachliche Weisungen Reha/SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 55 SGB IX Unterstützte Beschäftigung: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba016014.pdf
Ergebnisse der 6. bundesweiten Umfrage der BAG UB 2017 zur Umsetzung der Maßnahme UB nach § 38a (§ 55 n.F.) SGB IX

14.5. In welchen Tätigkeitsbereichen sind die vermittelten Personen beschäftigt?

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

2017	2009-2016		2017	2009-2016	
7,4%	9,1%	Produktion/Montage	8,8%	6,7%	Garten- und Landschaftsbau
10,2%	6,4%	Handwerk	7,4%	5,5%	Reinigung
1,1%	1,3%	Recycling	4,0%	4,0%	Hausmeistertätigkeit
10,8%	10,9%	Lager/Versand/Verpackung	2,6%	2,4%	Gastronomie – Bedienung
14,2%	14,6%	Küche/Lebensmittelverarbeitung	2,3%	3,6%	Wäscherei/Zimmerservice
5,4%	7,1%	Bürobereich	10,8%	9,7%	Verkauf/Einzelhandel
1,7%	1,4%	Tierpflege	1,1%	2,9%	Tankstelle/Kfz-Pflege
4,5%	5,3%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung	0,3%	0,6%	Kinder-/Jugendbetreuung
7,4%	8,5%	Sonstiges			

Auch 2017 erreichen einzelne Tätigkeitsbereiche einen vergleichsweise höheren Anteil: Handwerk mit 10%, Lager/Versand/Verpackung mit 11%, Küche/Lebensmittelverarbeitung mit 14% sowie 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 (vgl. Antworten zur Frage 14.4.) zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

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

2017	2009-2016	
0,0%	5,0%	weniger als 7 Euro pro Stunde
27,8%	52,6%	ca. 7 - 9 Euro pro Stunde
37,8%	21,5%	ca. 9 - 11 Euro pro Stunde
7,7%	3,8%	mehr als 11 Euro pro Stunde
26,7%	17,1%	keine Angaben

Aufgrund des am 1.1.2015 eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erhält auch 2017 kein/e Beschäftigte/r einen Stundenlohn von weniger als 7 € [*Hinweis: Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2017 8,84 € pro Stunde (vorher: 8,50 € pro Stunde). Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt*].

Bei den weiteren Zahlen zeigen sich deutliche Veränderungen gegenüber den Vorjahren. Nur noch 28% der UB-Beschäftigten bekommen 2017 einen Stundenlohn zwischen 7 € und 9 € (2016: 49%). 45% der Beschäftigten erzielen einen Stundenlohn von 9 € und mehr (2016: 33%). Die deutlichen Verschiebungen könnten mit dem Anstieg des Mindestlohns seit dem 1.1.2017 zusammenhängen. Verwiesen sei auf den vergleichsweise besonders hohen Anteil „keine Angaben“ bei dieser Fragestellung (27%).

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?

2017	2009-2016	
28,4%	37,0%	a) Teilnehmende mit Berufsbegleitung nach § 38a (55 n.F.) Absatz 3 SGB IX
16,2%	14,4%	b) Teilnehmende mit anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 102 (185 n.F.) Absatz 2 SGB IX
55,4%	48,6%	c) keine Angaben möglich bzw. keine weitere Unterstützung erforderlich

2017 bekommen 45% 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 (16%). Zu 55% 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 45% der UB-Beschäftigten auf eine weitergehende Unterstützung angewiesen sein. Dies lässt sich u.a. daraus ableiten, dass 68% 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).

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!

Mittelwert ²		
2017	2009-2016	
32,6%	40,7%	Teilnehmende mit eher vorübergehendem Bedarf
44,3%	51,7%	Teilnehmende mit eher dauerhaftem 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!

Mittelwert	
2017	
34,9%	% Teilnehmende mit eher vorübergehendem Bedarf
44,0%	% Teilnehmende mit eher dauerhaftem Bedarf

Die Mittelwerte (summieren sich aufgrund der Durchschnittsbildung nicht unbedingt zu 100%) zeigen an, dass für die Mehrheit der TN der Bedarf an Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung als „eher dauerhaft“ eingeschätzt wird. Dies ist angesichts der UB-Zielgruppe durchaus erwartungsgemäß. Ähnlich deutlich wird dieser Bedarf bei den TN OHNE Schwerbehindertensstatus. Leider stehen für diese Gruppe aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlagen keine bzw. kaum Förderungen zur Verfügung.

² **Mittelwert** (arithmetisches Mittel) = Quotient aus der Summe aller beobachteten Werte und der Anzahl der Werte
Ergebnisse der 6. bundesweiten Umfrage der BAG UB 2017 zur Umsetzung der Maßnahme UB nach § 38a (§ 55 n.F.) SGB IX

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

2017	2009-2016	
30,1%	33,8%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können gemacht werden (siehe Fragen 18.1. - 18.6.).
69,9%	66,2%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können NICHT gemacht werden, da diese Leistungen von einem anderen Leistungserbringer erbracht werden.

Auch die Zahlen aus 2017 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 - UB-Beschäftigte:

2017	2009-2016	
4,7%	4,6%	Arbeitsdiagnostik
17,9%	18,3%	Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen
25,8%	26,9%	Regelmäßige Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen
18,4%	19,1%	Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung
14,7%	15,0%	Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung
11,1%	12,5%	Organisation eines Job Coachings
7,4%	3,6%	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		
2017	2009-2016	2017	2009-2016	
61,3%	71,4%	60,3%	65,1%	Lern- bzw. geistige Behinderung
22,6%	15,6%	24,4%	19,5%	Psychische Erkrankung
11,8%	10,3%	12,1%	10,3%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
3,2%	2,3%	2,0%	3,0%	Sonstige Behinderung
1,1%	0,4%	1,2%	2,1%	keine Angaben

Der Anteil der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung bei der BB ist im Vergleich zur InbeQ zunehmend rückläufig. Umgekehrt verhält es sich bei Personen mit psychischer Erkrankung. Im Ergebnis sind daher 2017 alle Personengruppen annähernd gleich in InbeQ und BB vertreten.

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

BB		InbeQ		
2017	2009-2016	2017	2009-2016	
93,6%	92,3%	54,2%	53,9%	Mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
6,4%	6,6%	42,8%	43,9%	Ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX
0,0%	1,1%	3,0%	2,2%	keine Angaben

Der vergleichsweise hohe Anteil „mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX“ in der BB ist naheliegend, 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		
2017	2009-2016	2017	2009-2016	
43,0%	35,6%	37,7%	36,4%	Weiblich
57,0%	63,3%	61,9%	63,6%	Männlich
0,0%	1,1%	0,4%	0,0%	keine Angaben

Die bisher (2009-2016) annähernd gleiche Verteilung von Frauen (ca. 1/3) und Männer (ca. 2/3) in der BB und InbeQ, hat sich 2017 verschoben. Der Anteil der Frauen ist auf 43% gestiegen und der Anteil der Männer auf 57% gesunken.

18.5. Alter der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2017	2009-2016	2017	2009-2016	
0,0%	0,0%	6,8%	4,6%	Unter 18 Jahre
47,3%	56,4%	59,9%	60,2%	18 – 24 Jahre
36,6%	37,6%	27,1%	30,7%	25 – 40 Jahre
9,7%	4,7%	6,2%	4,4%	Über 40 Jahre
6,4%	1,3%	0,0%	0,1%	keine Angaben

Die Ergebnisse deuten an, dass bei der BB im Vergleich zur InbeQ die Altersgruppe 25-40 Jahre eher überrepräsentiert sowie die Altersgruppe 18-24 Jahre eher unterrepräsentiert ist.

18.6 Migrationshintergrund der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2017	2009-2016	2017	2009-2016	
77,4%	82,3%	78,1%	81,5%	Kein Migrationshintergrund
6,5%	5,9%	5,6%	5,8%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
11,8%	11,3%	12,1%	11,3%	Migrationshintergrund Nicht-EU
4,3%	0,5%	4,4%	1,4%	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:

Zuweisung

- Unsere Erwartung aus dem Vorjahr hat sich leider bestätigt: 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) führte zu einem deutlichen Rückschritt in der Qualität der UB. Statistisch findet der Hauptteil der Vermittlung in Beschäftigung in den Monaten 14-18 statt. Bei uns griff diese Veränderung der Vergabeunterlagen mit der Fortsetzung der UB ab dem 01.08.2017. Innerhalb der ersten 12 Monate entstand ein großer Vermittlungs- und Entscheidungsdruck, auch auf Seiten der örtlichen Agentur, ob der/die TN entweder schon vor Ablauf der ersten 12 Monate vermittelt werden kann oder ggfls. auch mit Blick auf weitere 12 Monate an dieses Ziel gelangen kann. Im Zweifel wurden unsichere Fälle vor Ablauf von 12 Monaten beendet, um neu besetzen zu können. Fragen nach doch noch möglichem Entwicklungspotential in weiteren Monaten der InbeQ blieben und bleiben unbeantwortet. Der Zeitpunkt des späteren Eintritts in die Beschäftigung muss, wie befürchtet, in der Tat im ungünstigsten Fall unnötigerweise mit der Absicherung des Arbeiterteams 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 standen. Die UB ist weiterhin bundesweit seit 2009 sehr erfolgreich, bei uns seit 2011 ebenfalls mit einer Quote von Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von stetig über 70%. Ausgerechnet hier und so deutlich die für alle erprobten, flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten - VOR ALLEM - im Sinne der UB- Zielgruppe zu bürokratisieren und einzuschränken, ist nicht hilfreich und muss seitens (und auch mit) der Bundesagentur erneut überdacht werden.

- Die schwankenden Zuweisungen erschweren die Personaleinsatzplanung.
- Wünschenswert und sinnvoll wäre eine zielgerichtetere Zuweisung des entsprechenden Personenkreises. Wir beobachten beständig, dass potentielle Teilnehmende des Berufsbildungsbereichs einer WfbM zunehmend in die UB zugewiesen werden. In der Einstiegsphase wird oft bereits ersichtlich, dass Inhalte mit dem Personenkreis nur schwer umgesetzt werden können. Die Zielsetzung der Maßnahme ist dadurch oft nur schwer oder gar nicht erreichbar.

Dokumentation

- Der Dokumentationsaufwand der Maßnahme ist sehr hoch.
- Wie schon 2016 mitgeteilt, sind die administrativen Aufgaben sehr hoch. Die Zielvereinbarung könnte unserer Meinung in den Förderplan eingearbeitet werden, so dass man nur mit einem Dokument arbeitet. Die laufende Dokumentation ist einfach zu umfangreich.
- Eine zentrale einheitliche Dokumente wären von Vorteil.
- Verringerung des Dokumentationsaufwandes zur Verschiebung des Zeitaufwandes zu Gunsten der Betreuungszeiten am Teilnehmenden.
- Die individuelle und personenzentrierte Arbeit wird teilweise durch Vorgaben des Kostenträgers eingeschränkt, da Dokumentationsarbeiten einen hohen Aufwand erfordern, die dann bei der Arbeit mit den Teilnehmenden fehlt.

Anschlussförderung

- Es könnten mehr langfristige Arbeitsverhältnisse entstehen, wenn Anschlussförderungen nach dem EGZ bereits während der laufenden Maßnahme geklärt werden könnten und die Betriebe so mehr Planungssicherheit hätten.

Laufzeit

- Eine UB-Laufzeit über 24 Monate hinaus wird an unserem Standort vom Kostenträger (Arbeitsagentur) nicht als Möglichkeit erachtet, obwohl eine Laufzeit von 36 Monaten grundsätzlich möglich wäre.

Kooperation

- Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur ist hier vor Ort grundsätzlich sehr gut. Langfristig gleiche Ansprechpartner zu haben, sowohl beim Kostenträger als auch beim Maßnahmenanbieter sind gute Voraussetzungen dafür, die hier glücklicherweise erfüllt sind.

Übergänge

- Bei Klienten für die wir einen Übertritt in die WfbM empfehlen, ist es beim UB-Klientel häufig so, dass es für die Teilnehmenden sehr schwer vorstellbar ist in die WfbM zu gehen. Ein häufiger Grund dafür ist, dass sie sich der Lebenswelt der Werkstatt nicht zugehörig fühlen. Beispiel: TN mit Lerneinschränkung/Lernbehinderung fühlt sich nicht wohl unter Menschen mit geistiger Behinderung.
- Es ist illusorisch, die 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 Qualifizierungsphase generalisiert zu prognostizieren und festzulegen. Durch die wachsende Zahl sehr junger integrativer Schülerabgänger*innen verschärft sich dieses Problem zusätzlich.
- Viele TN weisen neben kognitiven Einschränkungen auch zunehmend psychische und Verhaltensauffälligkeiten auf. Daraus ergibt sich für jeden TN eine individuelle Vorgehensweise. Die Platzierung dauert dadurch häufig länger als die in den Verdingungsunterlagen festgelegte Einstiegsphase (8 Wo). Eine flexible Handhabung in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit ist möglich, erfordert aber immer langwierige Diskussionen, weil der "Einzelfall" sich häuft.

- In der Einstiegsphase sollte eine zeitliche Flexibilisierung möglich sein (8-12 Wochen), um den individuellen Bedarf der Teilnehmenden festzustellen.
- Es ist sehr wichtig, dass in den Vergabeunterlagen zukünftig darauf geachtet wird, dass der Beginn der Qualifizierungsphase nicht abhängig gemacht werden sollte von der Zusage einer möglichen Übernahme seitens des qualifizierenden Betriebes.
- Es muss deutlich werden, dass die betreuenden Fachkräfte der Agentur für Arbeit die Einschätzung vornehmen, ob ein/e Teilnehmende/r bereit und orientiert genug für eine Qualifizierung ist. Nur so kann auch die Möglichkeit gewährleistet werden, dass verschiedene Betriebe sich einbringen - dies für verschiedene Arbeitsbereiche.
- Eine Platzierung sollte nicht gleichgesetzt werden mit der Identifizierung eines zukünftigen Arbeitgebers, sondern zunächst mit der Chance, für einen Berufszweig qualifiziert zu werden.
- Viele kleine Betriebe würden sich gern beteiligen und jungen Menschen diese Chance geben, schrecken aber davor zurück, auch die Personalkosten stemmen zu müssen. Größere Betriebe dagegen würden wohl einstellen, haben aber nicht die Muße, zu qualifizieren.

Personenkreis

- Die TN werden deutlich jünger, insbesondere nach integrativer Beschulung.
- Die Zahl der TN mit psychischen Behinderungen nimmt ebenfalls zu, damit auch die Zahl der Abbrecher/innen.
- Anzahl der TN mit seelischen Beeinträchtigungen ist in den letzten Jahren stark angestiegen.
- Die Ausgangsvoraussetzungen der zugewiesenen TN sind mitunter problematisch. Fehlende soziale Kompetenzen, gravierende Probleme im häuslichen Umfeld und Auffälligkeiten in der Lebensstüchtigkeit erschweren deutlich die Integration in Arbeit.

Berufsbegleitung

- Nach wie vor gibt es im Rahmen unserer UB keine Bedarfe bezüglich einer Berufsbegleitung nach § 38 a Absatz 3 SGB IX (alt) / § 55 Absatz 3 SGB IX (neu) bzw. begleitender Hilfen nach § 102 Absatz 3 (alt) / § 185 (neu). TN, die die InbeQ beendet haben, werden im Einzelfall / nach Bedarf auch nach Austritt aus der Maßnahme weiter betreut. Empfehlenswert ist es daher, die Nachbetreuung für alle TN bereits in den Vergabeunterlagen zu berücksichtigen.
- Eine Begleitung durch das InbeQ - Personal, nach erfolgreicher Eingliederung, wäre sinnvoll und wünschenswert.

Arbeitswelt / Betriebe / Jobcoaching

- Die Bereitschaft der Arbeitgeber, den TN aus der UB Maßnahme die Möglichkeit eines Praktikums zu geben ist als durchschnittlich zu bezeichnen. Oftmals sind es die Mitarbeiter/innen, welche wenig Verständnis für die TN aufbringen können und dies meist aus beruflichen Zwängen heraus.
- Die Vorstellung vom Arbeitsleben ist für manche der TN der UB sehr idealistisch und deckt sich meist nicht mit der Wirklichkeit. Dies führt oft zu Enttäuschungen.
- Die Integration in Arbeit gestaltet sich in puncto Nischenarbeitsplätze immer schwieriger. Unsere TN müssen u.a. auch Arbeiten übernehmen die breitgefächerter sind. Es gab im Jahr 2017 keinen Betrieb, der sich bereit erklärte einen UB-TN, ohne finanzielle Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, einzustellen. Auch nach einer 2-jährigen Teilnahme in der UB besteht in den meisten Fällen noch eine Minderleistung.
- Es war nicht immer einfach den persönlichen, wöchentlichen Kontakt mit den Betrieben zu praktizieren. Gerade bei Neuzuweisungen, wo der TN beim UB-Anbieter anwesend ist, war es schwierig die anderen TN wöchentlich, persönlich zu kontaktieren. (Anfahrweg mitunter 100 km, TN in Früh-/Spätschicht oder am Wochenende tätig dadurch freie Tage an den Werktagen)
- Dauer und Umfang der Maßnahme sind passend und zielführend. Es besteht aber die Gefahr, dass ein Arbeitgeber aus verschiedenen Gründen nach Ende der Maßnahme den UB Teilnehmer nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt. Diese Erfahrung mussten wir bedauerlicherweise in den letzten Jahren mehrfach machen.
- Eine erfolgreiche Eingliederung gestaltet sich seit der Einführung des Mindestlohns weitaus

schwieriger als zuvor. Vermittlungen sind daran bereits gescheitert.

- Zu wenig Helfertätigkeitsbereiche in den Betrieben. Teilnehmer der UB stehen grundsätzlich in Konkurrenz mit allen Arbeitssuchenden.
- Wir stellen fest, dass es für uns immer schwieriger wird geeignete Betriebe zu finden, die UB gegenüber aufgeschlossen sind. Gerade große Betriebe in denen es sicherlich möglich wäre ein Tätigkeitsfeld für unsere TN zu finden, verschließen sich dem völlig. Möglicherweise liegt das daran, dass die Stadt relativ klein ist in Bezug auf die Anzahl von Maßnahmen, die auf die Betriebe zugreifen müssen. Auch die Nischen an Tätigkeiten, die unsere TN ausfüllen können, werden immer kleiner.

Ausschreibung und Preis

- Die Maßnahme InbeQ wird seit 2011 mit jeweiliger Ziehung der Optionen durchgeführt. Im Jahr 2016 erfolgte eine Ausschreibung an der wir uns beteiligt haben. Leider konnten wir dem Preiskorridor nicht gerecht werden, da die Stellen hier adäquat entlohnt werden. Der Preis hatte also trotz erfolgreicher Vermittlungen von 45 % auf den ersten Arbeitsmarkt, den größten Einfluss.
- Wir haben die Maßnahme der UB leider bei der letzten Ausschreibung verloren und zwar (soweit) bekannt aus rein finanziellen Gründen. Das ist natürlich sehr schade, dass bei der Ausschreibung vor allem finanzielle Aspekte und nicht so sehr die Qualität und langjährige Erfahrung im Vordergrund stehen. Unsere letzten Teilnehmenden wurden uns im Juli 2017 zugewiesen, so dass wir längstens bis Juli 2019 noch die UB anbieten können.
- Vergabe der UB sollte nach Erfahrungen und Ergebnisse der durchgeführten UB Maßnahmen mit festgesetzten finanziellen Mitteln erfolgen. Im Mittelpunkt sollte der Mensch stehen, nicht die Finanzen.
- Die Ausschreibungspraxis und damit verbundene wirtschaftliche Sachzwänge wurden bereits hinlänglich kritisiert. Weiterhin wäre eine häufigere Beauftragung über das Persönliche Budget sowie durch andere Kostenträger (z.B. DRV) wünschenswert.

Dauer / Erfolg

- 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.
- Eine dauerhafte Einrichtung von UB (InbeQ) wäre empfehlenswert.
- Wir haben in den laufenden UB-Maßnahmen gute Eingliederungsergebnisse erzielen können, was für den guten Erfolg der UB spricht.
- Die UB Maßnahme ist eine sehr sinnvolle & effektive Maßnahme.
- Nach wie vor halte ich die InbeQ/UB für eine sehr gute Maßnahme, um Menschen mit einer Behinderung/Einschränkung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Der BAG UB möchte ich für die vielen interessanten und wichtigen Fachforen danken.
- Die UB ist eine sehr gute Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben, die wir in Zusammenarbeit mit mehreren Kostenträgern (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft). Sie bietet vielen Menschen mit Behinderung oder besonderem Unterstützungsbedarf die Möglichkeit eine passgenaue Arbeitsstelle am Allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, die sonst keine Chance hätten.
- Die UB ist eine großartige und erfolgreiche Maßnahme, um Menschen mit Behinderung einen Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und somit eine Chance zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Grundsätzlich sind wir Verfechter der UB insbesondere über die Leistungsform des Persönlichen Budgets. Aufgrund der Möglichkeit der individuellen Maßnahmegestaltung und bedarfsgerechten Unterstützung können die Bedingungen geschaffen werden, die diese Zielgruppe für einen erfolgreichen Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung benötigt.
- Als Durchführende der UB sehen wir die Maßnahme weiterhin als ein wichtiges Produkt für Menschen mit Behinderung. Beispielsweise haben wir aus der Maßnahme 2016 von 11 Teilnehmern insgesamt 6 Teilnehmer erfolgreich in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt. Die weitergehende Beratung der Betriebe sehen wir dabei als fort-

gesetzte wichtige Aufgabe. Leider ist die Zuweisung der Agentur für Arbeit (unserem Auftraggeber) zuletzt etwas gering, weshalb unsere Teilnehmerzahl sehr gering ist.

- Die Maßnahme ist weiterhin sehr geeignet für die Zielgruppe. Nachhaltigkeit kann insbesondere durch die Berufsbegleitung gewährleistet werden. Die IFD haben hier den Vorteil der Nahtlosigkeit. Teilnehmende, Betriebe und Eltern geben gleichermaßen die Rückmeldung, dass sie konstante Ansprechpartner schätzen.

Teilnehmende ohne Grad der Behinderung (GdB)

- UB Teilnehmende ohne GdB fallen nach der UB in ein Loch. Sie sind dann in Arbeit und eigentlich noch angewiesen auf Anleitung, erhalten aber außer der finanziellen Förderung kaum Unterstützung und Anleitung, wenn nicht gerade ein gesetzlicher Betreuer vorhanden ist. Diese Lücke sollte gerade bei ehemaligen UB-Teilnehmern dringend geschlossen werden.
- Es wäre wünschenswert, dass Menschen, die keinen Grad der Behinderung haben oder diesen bewusst ablehnen, im Anschluss an die Teilnahme an der UB ebenfalls die Möglichkeit auf Nachbetreuung hätten, da unserer Erfahrung nach auch bei diesem Personenkreis zumindest kurzzeitig, oft direkt am Anfang der Beschäftigung noch weiterer Unterstützungsbedarf besteht.
- Grundsätzlich sollte die Anerkennung einer Schwerbehinderung bei TN, die überwiegend lernbehindert oder psychisch beeinträchtigt sind, beantragt werden. Aufgrund solcher Einschränkungen sind diese TN stark benachteiligt gegenüber Menschen ohne Lernbehinderung oder psychischer Beeinträchtigung und bekommen damit ohne fremde Hilfe kaum oder keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Es ist hier in der Region fast nicht möglich eine Anerkennung dafür zu bekommen. Dadurch ist z.B. eine Einbindung in einen Integrationsbetrieb kaum möglich. Eine langfristige finanzielle Unterstützung von einstellungsbereiten Betrieben in Form eines Minderleistungsausgleich ist ebenfalls nicht möglich. Es wäre interessant, wie die konkreten Erfahrungen diesbezüglich bundesweit sind. Im Sinne der Betroffenen wäre eine Gleichbehandlung bei Antragstellung wünschenswert.

Hürden bei der Umsetzung der UB für hörgeschädigte Teilnehmende

- Die UB ist eine großartige und erfolgreiche Maßnahme. Dennoch möchten wir auf zwei Schwierigkeiten bei der Umsetzung der UB von hörgeschädigten TN aufmerksam machen:
 1. Grundsätzlich sollen die Träger, welche die Ausschreibung für die UB gewinnen, auf alle Behinderungsarten eingerichtet sein. Alle Menschen sollen unabhängig von ihren Behinderungen gleichberechtigt an der Maßnahme teilnehmen können. ABER: Im Bundesland X gibt es im Rahmen der gewonnenen Ausschreibungen bisher keinen Anbieter, der über entsprechendes (gebärdensprachkompetentes) Fachpersonal verfügt, wenn die Teilnehmenden zur Kommunikationsabsicherung auf die Deutsche Gebärdensprache angewiesen sind. Sachlich betrachtet liegt deshalb eine deutliche Benachteiligung von hörgeschädigten Teilnehmenden vor, da die Barrierefreiheit und somit auch die gleichberechtigte Teilhabe innerhalb der Maßnahme nicht gewährleistet werden.
 2. Wir erbringen die UB für hörgeschädigte Menschen im Rahmen des Persönlichen Budgets. Obwohl die Agentur für Arbeit in ihrer eigenen Produktinformation die UB als eine individuelle betriebliche Qualifizierung und nicht als eine standardisierte Gruppenmaßnahme beschreibt, spiegelt sich das leider in den bewilligten Kostenhöhen nicht wider. Auch wenn die Unterstützung individuell und bedarfsgerecht erfolgen soll, erhalten hörgeschädigte Teilnehmende von der Agentur für Arbeit pauschal zur jeweiligen Höhe der Sachleistung zusätzlich eine Stunde Gebärdensprachdolmetscher (GSD) pro Monat, womit die gesamte Kommunikation abgesichert sein soll. Durch fehlende Kommunikationsabsicherung wird hörgeschädigten Personen damit nicht nur die gleichberechtigte Teilhabe an der Maßnahme verwehrt, sondern vielmehr auch die Chancen genommen, ihr volles Leistungspotential aufgrund möglicher Kommunikationsbarrieren im Betrieb zu zeigen. Ein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist dann kaum realisierbar. Erfahrungsgemäß haben hörgeschädigte Menschen für die erfolgreiche Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes immer einen erhöhten Bedarf an kommunikativer Unterstützung, um Kommunikationsbarrieren, aber auch Ängste abzubauen sowie das Verständnis für einander zu stärken. Es erscheint

sehr widersprüchlich, wenn in der UB, die zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führen soll, insgesamt wesentlich weniger Assistenzleistungen (z.B. Jobcoaching, Gebärdensprachdolmetscher oder Kommunikationsassistenten) bewilligt werden als anschließend am Arbeitsplatz. Aktuell laufen bzgl. der fehlenden (kommunikativen) Bedarfsdeckung zwei Klageverfahren beim Sozialgericht, deren Ausgang noch unklar sind.

Sonstiges

- Die **Verpflegungspauschale** von 3,80 € täglich musste vielen TN ausgezahlt werden, wo wir in den vergangenen Jahren ein warmes Mittagessen durch Caterer organisiert haben. Begründet liegt dies in den steigenden Lebensmittelpreisen, so dass es kaum noch möglich ist für den Preis eine vollwertige Mahlzeit zu organisieren. An den Tagen wo der TN beim Bildungsträger ist, besteht natürlich die Möglichkeit der Mittagsversorgung.
- Aussetzung der **gesetzlichen Betreuung**, da die Zusammenarbeit nicht immer im Sinne der Beteiligten läuft. Beispiel: Klient wünscht sich eine Vermittlung auf dem 1. Arbeitsmarkt. Der Betreuer arbeitet in Richtung WfbM wegen der psychischen Erkrankungen mit Klinikaufenthalt und mit anschließendem direkten Übergang in die WfbM; aufgrund der Einschätzungen dort wieder zurück in die Arbeitslosigkeit entlassen (zu gut für den Außenarbeitsplatz).
- Austausch über ein **Internetforum**

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