



JAHRESBERICHT 2022/2023

INTEGRATIONSAMT

Landeswohlfahrtsverband Hessen

IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt

Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen

Integrationsamt, 34112 Kassel

www.integrationsamt-hessen.de

Redaktion

Stephan Lichtblau, Katharina Dörfler, Petra Friedrich, Nicole Gattschau, Ralf Geßner, Andrea Greizer, Carmen Zahn (LWV Hessen)

Gestaltung und barrierefreie Online-Version

Mietzner GrafikDesign, Kassel

Fotos/Bildnachweise

Titelfoto: Rolf K. Wegst

Seite 3 und Seite 23: Rolf K. Wegst

Titelbild

Orhan Kaygisiz, Inhaber von Kori's Perspective, Stadallendorf

Druck

Druckerei des LWV Hessen

Quellen

Statistisches Landesamt Wiesbaden: Statistische Berichte

Bundesagentur für Arbeit: Zentraler Statistikservice Nürnberg

Aktion Mensch: Inklusionsbarometer, Arbeit

Editorische Hinweise

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter, sofern es sich nicht aus dem Kontext anders ergibt. Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, immer auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

Diese Informationsschrift ist ein Service des Integrationsamtes Hessen. Sie ist kostenlos und kann jederzeit in der aktuellen Fassung unter www.integrationsamt-hessen.de bestellt oder heruntergeladen werden. Niemand hat das Recht, diese Broschüre kostenpflichtig zu verbreiten.

Stand

August 2023

GUTEN TAG,

nachdem nun die letzten Corona-Regeln weggefallen sind, erkennen Arbeitgeber wieder die Vorteile einer frühzeitigen Kontaktaufnahme mit dem LWV Hessen Integrationsamt und nutzen das vielfältige Beratungsangebot. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fungieren dabei als Berater oder Leistungserbringer. Erfreulicherweise ist die Zahl der durchgeführten Präventionen wieder gestiegen. Zwar noch nicht auf ein Niveau wie vor Corona, aber die Entwicklung macht Hoffnung. Letztlich ist es Ziel einer jeden Prävention, den Arbeitsplatz zu erhalten.

Damit zukünftig noch mehr Arbeitgeber erreicht werden, wurden die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) flächendeckend an den Start gebracht:

Hier stehen Arbeitgebern EAA-Fachberater rund um das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung“ zur Verfügung. In Hessen wurden die EAA bei den Trägern von IFD, beim Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e. V. sowie dem Bildungswerk der nordhessischen Wirtschaft gGmbH eingerichtet. Die örtlich zuständige EAA finden Sie im Internet unter www.eaa-hessen.de

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen lohnt sich, ist auch ein Anliegen der hessischen Aktivitäten zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen. So haben das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und das Integrationsamt die Ausgleichsfunktion der Ausgleichsabgabe deutlich gestärkt. Die Leistungen der begleitenden Hilfe, die schwerbehinderten Beschäftigten und ihren Arbeitgebern zugutekommen, wurden signifikant angehoben. Auf diese Weise sollen Betriebe



Susanne Selbert

auch motiviert werden, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wird zum kommenden Jahr die vierte Ausgleichsabgabe-Stufe eingeführt. Sie bedeutet für all jene Arbeitgeber die trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, eine deutliche Erhöhung der zu zahlenden Ausgleichsabgabe. Der Bundesgesetzgeber hat so die Antriebsfunktion der Ausgleichsabgabe unterstrichen.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und die verbesserten begleitenden Hilfen im Arbeitsleben sind ein wichtiger Schritt für einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Susanne Selbert

Landesdirektorin

Landeswohlfahrtsverband Hessen

Kassel, im August 2023

INHALTSVERZEICHNIS

1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES	5
2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN	7
2.1 Bevölkerung und Schwerbehinderung	7
2.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation	7
2.3 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit	9
3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES	10
3.1 Einnahmen	10
3.2 Verwendung der Ausgleichsabgabe	11
4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER	13
4.1 Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	13
4.2 Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS 2020)	14
5. LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE	17
6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN	20
7. EXTERNE BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN	25
7.1 Integrationsfachdienste	25
7.2 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	30
7.3 Fachberatung für Inklusion bei den Kammern	32
8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN	33
9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ	34
9.1 Betriebliche Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement	34
9.2 Kündigungsschutz	36
10. INFORMATION UND BILDUNG	41
11. KONTAKTE	43

1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES

Es ist das Ziel des LWV Hessen Integrationsamtes, die dauerhafte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern und zu sichern. Dafür setzt es auf praxisnahe Lösungen und eine gute Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und deren Arbeitgebern.

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

DIE AUFGABEN IM EINZELNEN

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

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

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

Die Integrationsfachdienste (IFD) arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sichern und zu fördern.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes. Sie informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Inklusionsbetriebe bieten Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen, deren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund der Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Vermittlungshemmnisse auf besondere Schwierigkeiten stößt. Das Integrationsamt fördert diese Inklusionsbetriebe oder -abteilungen bei der Gründung, dem Ausbau und bei der Modernisierung. Inklusionsbetriebe werden dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet und bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse an. Sie haben einen sozialen Auftrag und müssen zudem wirtschaftlich arbeiten, um am Markt zu bestehen.

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

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen beinhaltet, dass eine Kündigung seitens des Arbeitgebers nur dann ausgesprochen werden kann, wenn das Integrationsamt vorher

zugestimmt hat. Durch diesen Zustimmungsvorbehalt können alle Möglichkeiten, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geprüft und ausgeschöpft werden, soweit dies nicht bereits im Vorfeld präventiv geschehen ist. Dabei steht eine einvernehmliche Lösung der Probleme für das Integrationsamt im Zentrum der Bemühungen.

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

Eine weitere, allerdings nachrangige Aufgabe des Integrationsamtes ist die finanzielle Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben, wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen.

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

Das Integrationsamt verfolgt das Ziel, durch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Arbeitsplätze, die Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen zu fördern. Für die Arbeitgeber bedeutet

dies, dass behinderte Menschen zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beitragen können.

Das Integrationsamt ist offen für einen fairen Dialog mit

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

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

Das LWV Hessen Integrationsamt ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. und arbeitet in Ausschüssen und an Projekten mit. Weitere Informationen zur BIH erhalten Sie unter: www.bih.de/integrationsaemter/

2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN

2.1 BEVÖLKERUNG UND SCHWERBEHINDERUNG

Von den fast 6,4 Millionen Einwohnern in den 21 Landkreisen und fünf kreisfreien Städten in Hessen sind etwa 587.000 schwerbehindert. Dies entspricht einem prozentualen Anteil an der Bevölkerung von etwa 9,2 Prozent. Etwa 40,3 Prozent dieser Schwerbehinderten (236.400) befinden sich im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren. (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“; dort ist auch die ausführliche Statistik zu finden.)

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

Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Für die Gleichstellung dieses Personenkreises ist die Agentur für Arbeit zuständig.

Voraussetzung ist, dass ohne die Gleichstellung der Arbeitsplatz wegen der Behinderung in Gefahr ist oder die Gleichstellung für eine Einstellung notwendig ist.

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

2.2 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Im Berichtsjahr 2021 erreicht die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Deutschland einen Wert von 4,8 Prozent. Die Arbeitgeber in Hessen erfüllen weiterhin die Quote mit 5,2 Prozent. Dies ist erneut auf die hohe Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Tun sie dies nicht, müssen sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 140 bis 360 Euro an das Integrationsamt zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist abhängig von der Betriebsgröße und der Beschäftigungsquote des Arbeitgebers

und außerdem an die Entwicklung der Bezugsgröße in der Sozialversicherung gekoppelt. Bei der Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben spielen die Einnahmen der Ausgleichsabgabe eine wichtige Rolle. Sie sind zweckgebunden und dürfen nur für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden.

ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN HESSEN VON 2017 BIS 2021 (ANGABEN IN PROZENT)

Nach Arbeitgebern	2017	2018	2019	2020	2021
Private Wirtschaft	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7
Öffentlicher Dienst	7,7	7,7	7,7	7,4	7,2
gesamt	5,1	5,2	5,1	5,1	5,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die nachfolgende Tabelle liefert Informationen über Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, die die Beschäftigungspflicht erfüllen, teilweise erfüllen oder ohne besetzten Pflichtarbeitsplatz sind.

BESCHÄFTIGTENQUOTEN IN HESSEN NACH GRÖßENKLASSEN

	Arbeitgeber	Beschäftigungs- pflicht erfüllt	Beschäftigungs- pflicht teilweise erfüllt	ohne besetzte Pflichtarbeits- plätze
gesamt	12.908	5.615	4.175	3.118
20 bis unter 40 zu zählende Arbeitsplätze	5.697	2.855	513	2.329
40 bis unter 60 zu zählende Arbeitsplätze	2.155	917	767	471
60 und mehr zu zählende Arbeitsplätze	5.056	1.843	2.895	318

Quelle: Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

2.3 ARBEITSMARKT UND ARBEITSLOSIGKEIT

Im Jahresdurchschnitt konnten die hessischen arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen von der sich erholenden konjunkturellen Lage profitieren: Sie verzeichneten einen Rückgang i.H.v. 11,1 Prozent, während die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen lediglich um 7,6 Prozent zurückging. Auf Bundesebene verfestigt sich allerdings der vorherrschende Trend: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Menschen sank im Jahresdurchschnitt um etwa 7,4 Prozent. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen sank zwar ebenfalls, allerdings nur um etwa 5,2 Prozent.

ENTWICKLUNG IN HESSEN

Im Jahr 2022 waren im Jahresdurchschnitt 164.492 Menschen arbeitslos gemeldet. Dies sind 13.594 (7,6 Prozent) weniger als im Vorjahr (178.086). Die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen sank von 12.055 auf 10.829. Dies sind 1.229 Personen (11,1 Prozent) weniger als im Vorjahr.

Im Berichtsjahr 2021 wurden 102.974 schwerbehinderte Menschen innerhalb eines Anzeigeverfahrens (Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen) auf einem Pflichtarbeitsplatz beschäftigt.

BUNDESWEITE ENTWICKLUNG

Im Jahr 2022 waren im Jahresdurchschnitt 2.418.133 Menschen arbeitslos gemeldet. Dies sind 195.245 Personen oder 7,4 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen sank von 172.484 auf 163.507. Dies ist eine Abnahme von 8.977 Personen (etwa 5,2 Prozent).

Wird der Bundestrend betrachtet, dann wird deutlich, dass schwerbehinderte Menschen weniger stark von sich verbessernden konjunkturellen Lagen profitieren, aber von schlechten Lagen auch weniger betroffen sind. Trotzdem suchen schwerbehinderte Menschen durchschnittlich 85 Tage länger als nichtschwerbehinderte Menschen nach einer neuen Beschäftigung¹.

ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN VON 2020 BIS 2022 IM JAHRESDURCHSCHNITT

	2020	2021	2022
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Deutschland	169.691	172.484	163.507
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Hessen	12.115	12.055	10.829

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹, www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES

Im Jahr 2022 standen dem Integrationsamt über 76,35 Millionen Euro zur Verfügung. Die Ausgleichsabgabe stellt hierbei die wichtigste Einnahmequelle dar. Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe stiegen deutlich im Vergleich zum Vorjahr um 22,14 Prozent auf 68,02 Millionen Euro.

3.1 EINNAHMEN

ERHEBUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

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

Diese gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungspflicht verfolgt vorrangig das Ziel, schwerbehinderte Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren. Wird nicht ausreichend beschäftigt, schafft die Zahlungspflicht einerseits einen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen. Andererseits wird durch die Staffelung der Höhe der Ausgleichsabgabebeträge deren Antriebsfunktion verstärkt. Nähere Informationen hierzu sind im Kapitel 2.2 zu finden.

ENTWICKLUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

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

Insgesamt beliefen sich die Einnahmen des LWV Hessen Integrationsamtes im Jahr 2022 auf über 76 Millionen Euro und sind damit in der Gesamtheit wiederum gewachsen. Die größte Position bildete mit über 68,02 Millionen Euro die Ausgleichsabgabe, die gegenüber dem Vorjahr stark angestiegen ist. Ursächlich hierfür ist die Anhebung der Staffeln, die nun ihre Wirkung entfaltet. Hinzu kamen Einnahmen aus Darlehensrückflüssen, Zinseinnahmen aus Darlehen und Rücklagen, sowie sonstige Einnahmen (beispielsweise Säumniszuschläge). Weitere Einnahmen für die Durchführung von Arbeitsmarktprogrammen sind nicht geflossen.

Nach Abführungen an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (11,98 Mio. Euro) standen dem LWV Hessen Integrationsamt über 64 Millionen Euro für seine Aufgaben zur Verfügung.

FINANZAUSGLEICH ZWISCHEN DEN INTEGRATIONSÄMTERN

Hessen erhielt 2022 Mittel aus dem Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern. Abhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage und der Arbeitslosenquote ist die Einnahmesituation und damit die Finanzkraft der Integrationsämter in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Mit dem Finanzausgleich wird die Leistungsfähigkeit der Integrationsämter einander angeglichen.

AUFKOMMEN DER AUSGLEICHSSABGABE 2020 BIS 2022

	2020	2021	2022
in Millionen Euro	57,73	55,69	68,02

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

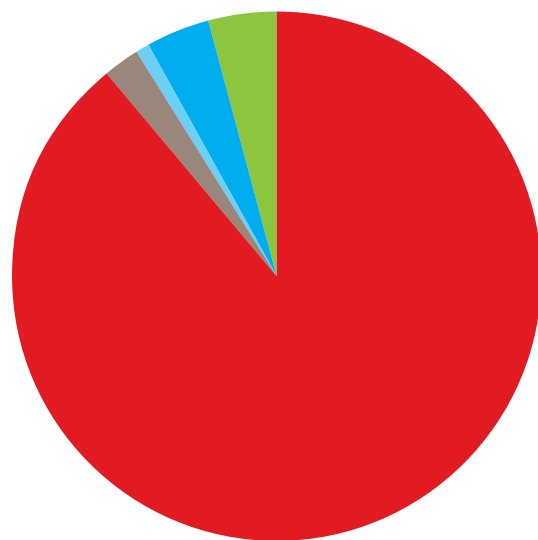
So wird gewährleistet, dass in den Bundesländern vergleichbare Förderbedingungen möglich sind. Im

Jahr 2022 erhielt das LWV Hessen Integrationsamt fast 1,7 Million Euro aus dem Finanzausgleich.

EINNAHMEN DES INTEGRATIONSAMTES 2022

	Mio. Euro
■ Ausgleichsabgabe	68,02
■ Ausgleichszahlung zwischen den Integrationsämtern	1,69
■ Zinseinnahmen	0,65
■ Darlehenstilgungen	2,97
■ Weitere Einnahmen (Bundes-, Landes-, und ESF-Mittel für Arbeitsmarktprogramme)	0,0
■ Sonstige Einnahmen (Säumniszuschläge)	3,02
Einnahmen insgesamt	76,35

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



3.2 VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Die Ausgleichsabgabe darf nicht für die Kosten der Verwaltung verwendet werden, denn sie unterliegt einer besonderen Zweckbindung: Sie darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfen verwendet werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Mittel ausschließlich den Betroffenen und ihren Arbeitgebern zugute kommen.

Die Mittel fließen damit zum überwiegenden Teil unmittelbar an die Betriebe und Dienststellen zurück, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen oder neue Arbeitsplätze für sie schaffen.

AUSGLEICHSFONDS

Der Gesetzgeber schreibt vor, dass die Integrationsämter aus dem differenziert zu berechnenden Bruttoaufkommen an Ausgleichsabgabe 18 Prozent an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abführen. Aus diesem Fonds werden der Bundesagentur für Arbeit Mittel für die besondere Förderung der Vermittlung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung gestellt und überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben finanziert. Dazu gehört beispielsweise das Förderprogramm AlleImBetrieb (siehe Kapitel 5).

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND INKLUSIONSBETRIEBE

Größte Ausgabenposition ist auch 2022 die an Arbeitgeber zurückgeflossenen Mittel. Mit 29,37 Millionen Euro sind dies etwas weniger als die Hälfte der Gesamtausgaben. Näheres zur Förderung von Inklusionsbetrieben lesen Sie bitte im Kapitel 5.

WEITERE LEISTUNGEN DER BEGLEITENDEN HILFE

Neben den Leistungen, die Arbeitgeber direkt erhielten, finanzierte das Integrationsamt im Jahr 2022 mit 8,15 Millionen Euro schwerbehinderte Berufstätige durch vielfältige individuelle

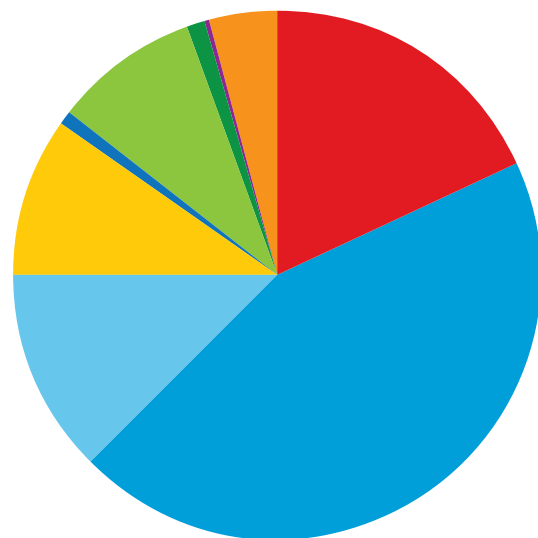
Förderungen und mit weiteren 6,39 Millionen Euro das Netz der Hessischen Integrationsfachdienste (IFD).

Die Förderung von Einrichtungen der Teilhabe, wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen, stellt einen nachrangigen Aufgabenbereich dar, für den 2022 fast 2,72 Millionen Euro ausgegeben wurden.

Beim ausgewiesenen „Trägerübergreifenden Persönlichen Budget“ werden die um die Erstattungen durch andere Träger bereinigten Anteile des Integrationsamtes in Höhe von über 51.000 Euro aufgeführt.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE IM JAHR 2022

	Mio. Euro
■ Zahlungen an den Ausgleichsfonds	11,98
■ Leistungen an Arbeitgeber / Inklusionsbetriebe	29,37
■ Leistungen an schwerbehinderte Menschen	8,15
■ Integrationsfachdienste	6,39
■ Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	0,59
■ HePAS	5,81
■ Sonstige Leistungen	0,82
■ Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,05
■ Leistungen zur Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	2,72
Ausgaben insgesamt	65,88



Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER

4.1 BEGLEITENDE HILFEN IM ARBEITSLEBEN

Das Integrationsamt hat die Leistungen an die Arbeitgeber um zehn Prozent steigern können. Im letzten Jahr wurden monetäre Unterstützungen in Höhe von 23,08 Millionen Euro (davor 20,98 Millionen Euro) geleistet. Die Anzahl der geförderten Arbeitsverhältnisse erhöhte sich marginal um 8 Beschäftigungsverhältnisse (5.114 in 2021 zu 5.122 in 2022).

Die Schaffung von 113 neuen Arbeits- oder Ausbildungsplätzen wurde im Jahr 2022 mit durchschnittlich 15.804 Euro gefördert. Als Investitionshilfe wird z. B. die Anschaffung neuer Maschinen, aber auch der Kauf von Softwarelizenzen für neue Arbeitsplätze gefördert.

Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld des Integrationsamtes bildet die Anpassung von vorhandenen Arbeitsplätzen an behinderungsbedingte Anforderungen. Für 666 schwerbehinderte Arbeitnehmer, davon 335 Frauen, konnten ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst werden. Dafür stellte das Integrationsamt fast 3,5 Millionen Euro zur Verfügung.

Während die Mehrheit der schwerbehinderten Berufstätigen ohne technische oder arbeitsorganisatorische Besonderheiten ihre Arbeitsleistung im geforderten Umfang und guter Qualität erbringt, kann es in Einzelfällen auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber eine personelle Unterstützung für einen schwerbehinderten Mitarbeiter organisiert. Auch lässt sich nicht in jedem Fall die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters durch technische Veränderung weiter anheben. Wenn in solchen oder vergleichbaren Fällen die wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber die Grenze

des Zumutbaren übersteigt, spricht man von einer außergewöhnlichen Belastung. Zur Beschäftigungssicherung gewährt das Integrationsamt in diesen Fällen laufende Zuschüsse.

Die finanziellen Leistungen zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen stiegen im Jahr 2022 auf nunmehr 17,33 Millionen Euro und damit floss erneut ein hoher Anteil der Ausgleichsabgabe an die Arbeitgeber direkt zurück. Für über 4.160 Beschäftigte, davon über 1.800 Frauen, sichert das Integrationsamt mit einem durchschnittlichen Betrag von jährlich über 4.160 Euro die Beschäftigung. Die Mittel werden auch dafür eingesetzt, um Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Auch für die Ausbildung behinderter Menschen können Ausgleichsabgabemittel eingesetzt werden. 2022 wurden 179 Ausbildungsverhältnisse mit Prämien und Zuschüssen für Prüfungsgebühren in Höhe von fast 470.000 Euro gefördert.

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

LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER 2020 BIS 2022

	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2022
Leistungen	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	davon Frauen
Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,87	85	1,14	84	1,79	113	35
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	3,18	854	3,31	735	3,49	666	335
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,35	149	0,43	170	0,47	179	63
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	15,25	4.185	16,10	4.125	17,33	4.164	1.841
Insgesamt	19,65	5.273	20,98	5.114	23,08	5.122	2.274

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

4.2 HESSISCHES PERSPEKTIVPROGRAMM ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSMARKTCHANCEN SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN (HEPAS 2020)

Mit der 3. Auflage des Hessischen Perspektivprogramms zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS 2020) unterstützt das Integrationsamt nun durchgängig seit Mai 2014 die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit.

Das Prämiensystem des HePAS verfolgt das Ziel, Arbeitgeber ergänzend zu den Leistungen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter für die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen. Im Bedarfsfall unterstützen Heranführungs- und Begleitungsmaßnahmen durch einen Integrationsfachdienst alle Beteiligten dabei, nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse entstehen zu lassen und so die Chancen schwerbehinderter Menschen zu stärken. Das Angebot der individuellen Förderung von Praktika- und Probebeschäftigungen ermöglicht es Arbeitgebern,

die Potenziale schwerbehinderter Menschen besser kennenzulernen. Damit können arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen ihre Leistungsfähigkeit zielgerichtet einbringen und ihre Chancen auf eine Einstellung in dem Erprobungsbetrieb erhöhen.

Im Fortführungsprogramm HePAS 2020 gibt es Leistungsverbesserungen bei den Prämienhöhen für Ausbildung und Einstellung. Zum Beispiel soll eine erhöhte Prämie für Ausbildungen weitere Anreize für Arbeitgeber schaffen. Kleinstbetriebe

profitieren im HePAS 2020 von höheren Prämien. Alleine die Mittel für Prämien zur Einstellung in Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden jährlich gegenüber den bisherigen Programmen insgesamt um ca. 1,1 Mio. Euro aufgestockt. Ein Schwerpunkt des Programmes ist die Schaffung neuer Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, denen ansonsten nur der Weg in den zweiten Arbeitsmarkt (Werkstätten für Menschen mit Behinderung) bleibt. Im Rahmen des Programmes sollen bewährte und neue Anreize sowohl für den Übergang von Schulabgängern mit sonderpädagogischem Förderbedarf, insbesondere im Anschluss an die Teilnahme am Projekt Berufliche Orientierung Inklusion - Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) - als auch für Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen in ein (Arbeits-) Leben außerhalb dieser Einrichtungen geschaffen werden. Dazu stehen für die genannten Personengruppen neue und erhöhte Prämien für Arbeitgeber bereit. Wer zum Beispiel für den genannten Personenkreis einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt, kann mit Prämien bis zu 14.000 Euro rechnen. Erfolgt im Anschluss eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ist eine Prämie von insgesamt bis zu 22.000 Euro möglich. Der erstmalige Abschluss einer Inklusionsvereinbarung wird durch eine Prämie in Höhe von 2.000 Euro gefördert. Dadurch sollen Arbeitgeber und Interessenvertretungen schwerbehinderter Menschen ermutigt werden, Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und gleichberechtigter Teilhabe am Arbeitsleben zu vereinbaren.

Die Programmlaufzeit wurde von drei auf vier Jahre erhöht. Zielsetzung ist eine kontinuierliche verlässliche Förderung über einen längeren Zeitraum. Es stehen pro Jahr bis zu 8 Mio. Euro zur Verfügung.

In 2022 wurden 613 HePAS-Leistungen bewilligt. Davon entfallen die häufigsten Förderungen (510) auf Einstellungsprämien. Diese Prämien können Arbeitgeber für die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen erhalten, sie belaufen sich auf bis zu 9.000 Euro.

70 Ausbildungsprämien wurden 2022 bewilligt. Hierbei konnten Arbeitgeber bis zu 10.000 Euro erhalten, wenn sie einen Ausbildungsplatz in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen. Unter Ausbildung ist dabei eine betriebliche Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zu verstehen.

Weitere Zusatzprämien von bis zu 4.000 Euro können gezahlt werden für ehemalige Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, Übergänger aus der Unterstützten Beschäftigung, junge Menschen mit sonderpädagogischen Förderbedarf nach dem Besuch der Schule (zum Beispiel Förderschule) sowie Teilnehmende am Projekt BOM.

26 Praktika, die im Rahmen der Arbeitssuche und zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen, wurden 2022 einmalig mit 1.000 Euro gefördert.

Ebenfalls jeweils 1.000 Euro Prämie wurden für 7 sozialversicherungspflichtige Probebeschäftigungen an Betriebe ausgezahlt.

Außerdem werden aus den Programmmitteln Projekte gefördert, die mit neuen Ideen und Ansätzen die Zielsetzungen von HePAS verfolgen. Durch eine freie Projektförderung sollen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige, stabile Beschäftigung verbessert werden. Insgesamt konnten seit Einführung des Fortführungsprogramms 2020 die folgenden drei Projekte gefördert und umgesetzt werden:

„VIELFALT BEWEGT“ – PEER-TO-PEER-ANSATZ

Das Projekt in Trägerschaft des Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH sensibilisiert alle an der Teilhabe am Arbeitsleben junger Menschen beteiligten Akteure für die Thematik „Vielfalt“. Hierzu werden im Peer-to-Peer-Ansatz Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen aktiv sein und dazu beitragen, bestehende Hürden und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen zu helfen, um so die Basis für potenzielle Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse mit Menschen mit Behinderungen legen zu können. Im Fokus des Peer-to-Peer-Ansatzes stehen Schulabgänger und junge Fachkräfte mit und ohne Beeinträchtigungen. Relevant wird dabei auch die Einbindung von Lehrkräften und den (bereits ausbildenden und noch nicht ausbildenden) Betrieben sein.

GEH(T) DOCH! BERUFSWEGE IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

Mit dem Projekt in Trägerschaft von Perspektiva gGmbH soll die Beschäftigungssituation von

Menschen mit Behinderungen in der Region Fulda durch Nutzung der Instrumentarien des Budgets für Arbeit und Budgets für Ausbildung nachhaltig verbessert werden, in dem beide Instrumente allen an einem erfolgreichen Übergang Beteiligten bekannt gemacht und nähergebracht wird. Arbeitgeber, Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe sollen umfassend und betriebsnah über die beiden Instrumente informiert und beraten werden.

BEWERBUNG BUDGET FÜR ARBEIT

Mit dem Projekt in Trägerschaft der „LAG WfbM Hessen e.V.“ sollen landesweite Informations- und Bewerbungsveranstaltungen zur Bewerbung des Budgets für Arbeit durchgeführt werden. Zum anderen ist es Ziel, in den zwei Modellregionen (Lahn-Dill-Kreis und Main-Kinzig-Kreis) Rahmenbedingungen zu evaluieren, die notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Inanspruchnahme des Budgets sind.

ANZAHL GELEISTETER HEPAS-PRÄMIEN 2020 – 2022

Fördermaßnahme	2020	2021	2022
Praktika	31	29	26
Probebeschäftigung	8	7	7
Ausbildung	74	57	70
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	456	565	510
Gesamt	569	658	613
Inklusionsvereinbarungen	3	1	5

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

5. LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE

Um besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer dauerhaft einzugliedern, sind die Inklusionsbetriebe ein wichtiges Instrument. In den 57 anerkannten hessischen Betrieben wurden in 2022 insgesamt 825 Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen mit rund 6,3 Millionen Euro gefördert.

AUFGABE DER INKLUSIONSBETRIEBE

Inklusionsbetriebe haben einen sozialen und einen wirtschaftlichen Auftrag: Sie gliedern schwerbehinderte Menschen ein und müssen gleichzeitig wirtschaftlich konkurrenzfähig sein. Dabei müssen sie schwerbehinderte Menschen ausbilden, beschäftigen, arbeitsbegleitend betreuen und ihnen – wenn möglich – den Übergang in andere Unternehmen ermöglichen. Damit sie diesen Aufgaben gerecht werden können, erhalten sie zusätzlich zur individuellen Förderung auch eine betriebsbezogene Förderung für den Ausgleich des besonderen Aufwands, beispielsweise für Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote. Inklusionsbetriebe bieten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und werden rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet. Seit 01.01.2018 sollen Inklusionsbetriebe auch Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten. Die Entwicklung und die Einrichtung dieser Angebote kann durch das LWV Hessen Integrationsamt gefördert werden.

ZIELGRUPPE

In den Inklusionsbetrieben sollen auch schwerbehinderte Menschen einen Arbeitsplatz finden, deren Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt. Bei dieser Zielgruppe handelt es sich um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen mit geistigen oder seelischen Behinderungen, die eine individuelle arbeitsbegleitende Betreuung benötigen sowie um Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung oder um langzeitarbeitslose schwerbehinderte

Menschen. Auch für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, oder für Abgänger von Förderschulen bieten Inklusionsbetriebe Beschäftigungschancen.

UNTERNEHMEN

Bei den Inklusionsbetrieben handelt es sich um eine besondere Form von Unternehmen: Sie müssen mindestens 30 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in der jeweiligen Organisationseinheit beschäftigen – unabhängig davon, ob sie ein rechtlich selbstständiges Unternehmen oder eine unternehmensinterne Abteilung sind. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit soll der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft allerdings 50 Prozent nicht überschreiten.

Den Inklusionsbetrieben muss es gelingen, die Wettbewerbsfähigkeit mit dem sozialen Auftrag zu verbinden. Rentabilität ist dabei Voraussetzung für die nachhaltige Schaffung und dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze.

Ziel der Inklusionsbetriebe ist es, den überwiegenden Teil ihrer Betriebserlöse aus der Tätigkeit am Markt zu generieren. Daher ist es besonders wichtig, dass Inklusionsbetriebe tragfähige Konzepte entwickeln, diese mit einem soliden Marketing kombinieren und eine betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten. Um hier Hilfestellung zu geben, bietet das Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung und ein begleitendes Monitoring an.

Wettbewerbsverzerrungen sind ausgeschlossen, weil die Förderungen mit Ausnahme des Ausgleichs für den betriebsbezogenen Besonderen Aufwand auch allen anderen Arbeitgebern offenstehen.

FINANZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Für die geförderten 57 Inklusionsbetriebe stellte das LWV Hessen Integrationsamt im Jahr 2022 über 6,3 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Insgesamt waren in den Inklusionsbetrieben rund 2.150 Mitarbeiter beschäftigt; 825 schwerbehinderte Menschen (davon 371 Frauen), darunter 755 Arbeitnehmer der besonderen Zielgruppe (davon 339 Frauen). Die Unternehmen wurden mit rund 2,32 Millionen Euro gefördert, um den besonderen Aufwand für die Durchführung gesetzlicher Aufgaben (insbesondere für die Arbeitsbegleitende Betreuung) finanziell auszugleichen.

Das Integrationsamt finanzierte die im Jahr 2022 in den Inklusionsbetrieben erforderliche betriebswirtschaftliche Beratung und das Monitoring mit rund 216.000 Euro. Rund 0,99 Mio. Euro wurden für Aufbau, Ausstattung, Erweiterung und Modernisierung der Arbeitsplätze in den Inklusionsbetrieben eingesetzt.

Für 620 Arbeitsverhältnisse wurden erneut rund 2,77 Millionen Euro zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen gezahlt.

Die Pauschalierung wird seit 2020 als Regelförderung mit einem Dynamisierungsfaktor, der an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes gekoppelt ist, fortgeführt.

FÖRDERPROGRAMM „ALLEIMBETRIEB“

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

Das LWV Hessen Integrationsamt beteiligt sich an der Programmdurchführung und stellt dabei Menschen, die aus einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln wollen und Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Fokus. Für die Beschäftigung dieser Personengruppen können Inklusionsbetriebe neben den Bundesmitteln auch eine finanzielle Aufstockung aus Mitteln der hessischen Ausgleichsabgabe erhalten.

LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE

Leistungen	Euro
Aufbau, Ausstattungen und Modernisierungen	306.802
Erweiterungen	684.802
Betriebswirtschaftliche Beratung bei Neugründung	0
Zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	216.142
Zur Abdeckung eines Besonderen Aufwandes	2.318.710
Leistungen für außergewöhnliche Belastungen	2.767.017
Bonus (Gesundheitsförderung und Weiterbildung)	414
Insgesamt	6.293.887

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Das LWV Hessen Integrationsamt hat im Jahr 2022 begleitende Hilfen im Arbeitsleben für 1.236 schwerbehinderte Menschen erbracht. Durch diese Leistungen soll die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen gestärkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Dafür hat das Integrationsamt fast 8,2 Millionen Euro eingesetzt. Im Jahr 2022 macht die Arbeitsassistenz mit nunmehr über 5 Millionen Euro erneut weit mehr als die Hälfte der Gesamtausgaben aus.

ARBEITSASSISTENZ

Arbeitsassistenz war im Jahr 2022 die kostenintensivste Leistung. 321 schwerbehinderte Menschen erhielten über 5,02 Millionen Euro. Die Arbeitsassistenz erweist sich vor allem für sinnesbehinderte wie auch für körperlich behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, als besonders wirksames Förderinstrument und eröffnet ihnen die Möglichkeit für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der schwerbehinderte berufstätige Mensch ist für die Organisation der Assistenz selbst verantwortlich. Entweder stellt er die Assistenzkraft ein (Arbeitgebermodell) oder er beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung (Dienstleistungsmodell).

TECHNISCHE HILFEN

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die im Jahr 2022 technische Hilfen erhielten, verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr erneut geringfügig: Es erhielten 148 Personen eine Förderung (2021 waren es 158 Personen), die Ausgaben stiegen hingegen auf 452.528 Euro. Bei den technischen Hilfen handelt es sich beispielsweise um blindentechnische Ausstattungen am Arbeitsplatz, für deren Finanzierung keine Zuständigkeit eines Trägers der Teilhabe am Arbeitsleben besteht.

LEISTUNGEN ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

Schwerbehinderte Berufstätige müssen wie alle anderen auch ihr Fachwissen und Können auf dem Laufenden halten. Besonders bei Selbstständigen kommt der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. Kunden wie Arbeitgeber legen Wert auf aktuelles Wissen und eine Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Schwerbehinderte Menschen benötigen häufig ein spezielles Weiterbildungsangebot, das beispielsweise auf eine Sinnesbehinderung oder körperliche Einschränkungen Rücksicht nimmt. Die dadurch bedingten Kosten können vom Integrationsamt bezuschusst werden. 2022 haben 242 Personen an Fortbildungen oder Jobcoaching-Maßnahmen teilgenommen, die nachhaltig die Integration gefördert haben.

HILFEN IN BESONDEREN LEBENSLAGEN - KOMMUNIKATIONSHILFEN

2022 stellte das Integrationsamt über eine Millionen Euro für die Finanzierung berufsbezogener Gebärdensprachdolmetscher (GSD)-Einsätze beispielsweise bei Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen oder bei Arbeitsbesprechungen zur Verfügung. Darüber hinaus werden auch GSD-Einsätze im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen oder in Form von Arbeitsassistenz gefördert. Insgesamt haben 362 Personen von dieser Förderung profitiert.

ERREICHEN DES ARBEITSPLATZES

Die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes betrugen bei 38 Förderungen 280.427 Euro. Die relativ geringe Zahl der Anträge erklärt sich dadurch, dass gesetzlich Versicherte Ansprüche auf KFZ-Hilfe gegenüber dem für sie zuständigen Rehabilitationsträger haben (Deutsche Rentenversicherung oder Agentur für Arbeit).

EXISTENZGRÜNDUNG

Eine selbstständige Existenz zu gründen ist herausfordernd; sie kann aber im Einzelfall eine gute Alternative zu einem Beschäftigungsverhältnis auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Im Jahr 2022 wurden hierzu Leistungen für drei Personen erbracht. Zur Gründung einer selbstständigen Existenz braucht man neben einer guten Geschäftsidee und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen auch Geduld und Ausdauer, bis alle Hürden auf dem Weg zu einer Geschäftsgründung genommen sind. Das Integrationsamt fördert eine Beratung zur Erstellung eines Business-Plans und gewährt Zinszuschüsse für notwendige Investitionen. Daneben können Selbstständige mit Schwerbehinderung auch weitere begleitende Hilfen wie z. B. eine Leistung zur Anschaffung eines Kfz oder für Hilfsmittel bis hin zur Arbeitsassistenten erhalten.

UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Im Jahr 2022 hat das Integrationsamt 462.191 Euro für Beschäftigungsverhältnisse aufgewendet, die als Unterstützte Beschäftigung bezeichnet werden. Gefördert wurden hiermit 112 Personen, davon 41 Frauen. Sie wurden nach einer Phase der innerbetrieblichen Qualifizierung (finanziert durch die Agentur für Arbeit) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Ab diesem Zeitpunkt fördert das Integrationsamt eine Begleitung am Arbeitsplatz, um die Beschäftigung nachhaltig zu unterstützen. So konnte diesen Personen eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen eröffnet werden.

KORI'S PERSPEKTIVE

Für einen Foto- und Videografen ist eine gute körperliche Mobilität am Aufnahmeort wichtig. Und obwohl diese bei Orhan Kaygisiz behinderungsbedingt stark eingeschränkt ist, hat er sich seinen Wunsch vom Traumberuf erfüllt: er ist Fotograf und Videofilmer.

Orhan Kaygisiz wurde mit der sogenannten Glasknochenkrankheit geboren, einem Genfehler, der dazu führt, dass nicht genügend Kollagen für die Knochen gebildet werden kann. In seiner Kindheit und Jugend erlitt er mehr als 24 Knochenbrüche. Besonders betroffen waren die Beine, sodass eines nun rund sieben Zentimeter kürzer als das andere ist. Er kann zwar kurze Strecken laufen, sitzt aber schon sein Leben lang im Rollstuhl.

An der Marburger Philipps-Universität studierte er Medienwissenschaften. Der Weg dorthin war kein Selbstläufer erzählt Orhan Kaygisiz: „Nach Ansicht der Grundschulleiterin sollte ich eine Sonderschule besuchen. Die Gutachterin in der Förderschule war da anderer Ansicht: Sie stellte klar, dass ich auf jeden Fall die Grundschule Süd besuchen durfte. Anschließend besuchte ich die Förderstufe und die Hauptschule.“ Dann holte er den Realschulabschluss nach, machte Fachabitur und ging zur Uni.

Im Jahr 2020 hat er sich selbstständig gemacht und betreibt in Stadtallendorf ein Unternehmen: „Kori's Perspective“. Das „K“ stehe für Kaygisiz, „Ori“ ist sein Spitzname, abgeleitet von Orhan. Er beantragte beim LWV Hessen Integrationsamt neben einer Gründungsberatung auch eine Arbeitsassistenz. Diese wurde ihm in einem Umfang von 18,3 Wochenstunden bewilligt und die Assistenz ist nun seine Arm- und Beinverlängerung: Es werden die schweren Kameras gereicht und der Rollstuhl immer wieder so rangiert, dass die Aufnahmen gelingen. Zwei Personen teilen sich die Aufgabe und unterstützen am Drehort z.B. bei der Überwindung von Treppen, beim Auf-, Abbau und Transport der Technik sowie auf dem Weg zu nicht behinderungsgerechten Toiletten an Dreh- und Fototagen.

In Stadtallendorf fotografiert er mittlerweile Veranstaltungen und Hochzeiten – er kennt inzwischen die unterschiedlichen Abläufe von deutschen, türkischen und russischen Eheschließungen. „Durch die regelmäßige Arbeitsassistenz ist mein Berufswunsch überhaupt erst möglich geworden“, sagt Kaygisiz.

Der komplette Artikel ist abgedruckt in LWVkonkret 3/2023.



Orhan Kaygisiz mit
seiner Arbeitsassistenz
(Foto: Rolf K. Wegst)

LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN VON 2020 BIS 2022

	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2022
Leistungen	Euro	Fall- zahlen	Euro	Fall- zahlen	Euro	Fall- zahlen	davon Frauen
Technische Arbeitshilfen	471.305	170	358.658	158	452.528	148	81
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	533.537	67	412.058	55	280.427	38	24
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	1.188	1	3.799	3	5.741	3	1
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungs-gerechten Wohnung	62.125	14	28.817	15	24.433	10	2
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	525.274	221	578.785	227	799.760	242	123
Hilfen in besonderen Lebenslagen	883.075	394	946.667	365	1.106.377	362	150
Arbeitsassistenz	3.655.896	298	4.068.467	297	5.021.049	321	140
Unterstützte Beschäftigung	307.718	88	393.136	97	462.191	112	41
Insgesamt	6.440.118	1.253	6.790.387	1217	8.152.506	1.236	562

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

7. EXTERNE BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN



7.1 INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Das LWV Hessen Integrationsamt beauftragte im Rahmen seiner Strukturverantwortung 26 Integrationsfachdienste (IFD) in freier und gemeinnütziger Trägerschaft mit der Sicherstellung eines regionalen Unterstützungsangebots für schwerbehinderte Berufstätige und ihre Arbeitgeber. Die IFD bieten ein qualifiziertes Beratungs- und Begleitungsangebot zu allen Fragen rund um das Thema Arbeit & Behinderung. Im Jahr 2022 nahmen 5.500 Menschen das Angebot in Anspruch. Darüber hinaus gingen die IFD auch auf Unternehmen und betriebliche Akteure zu und wirkten bei Schulungs- und Aufklärungsaktivitäten mit. Insgesamt wurden für die Arbeit der IFD über 7,19 Millionen Euro eingesetzt.

DAS GEFÄCHERTE ANGEBOT DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IN HESSEN

- 26 IFD bilden ein flächendeckendes Netz in den 26 Landkreisen und kreisfreien Städten.
- 101 qualifizierte IFD-Fachberater waren im Einsatz, davon sind 72 % weiblich.
- 10 IFD haben Fachberater mit der Zusatzqualifikation für hörbehinderte Menschen.

ARBEIT DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IM JAHR 2022

Die IFD sind Anlaufstelle für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber, Führungskräfte und andere betriebliche Funktionsträger. Sie sind wichtige Partner des Integrationsamtes, um die Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen zu ermöglichen und zu sichern. Sie beraten und begleiten sowohl schwerbehinderte Menschen als auch Arbeitgeber bei allen mit Behinderung und Berufstätigkeit zusammenhängenden Fragen. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartner für die Betriebe und Unternehmen und deren Funktionsträger (wie z. B. Interessenvertretungen oder Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers). Für hörbehinderte Menschen gibt es an Schwerpunktstandorten speziell qualifizierte Berater, die diese Aufgaben übernehmen.

ZAHL ALLER BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSFÄLLE

	Zahl der Fälle
Qualifizierte Beratung	2.885
Berufliche Sicherung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen	2.615
Gesamt	5.500
Betriebliche Beratung und Begleitung für Arbeitgeber oder betriebliche Interessenvertreter	861
Gesamtzahl	6.361

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

Die Zahl der Beratungs- und Unterstützungs-fälle ist im Vergleich zum letzten Jahr etwa gleich geblieben, der Anteil der Beratungen von Unternehmen und Betrieben nach Beendigung der Einschränkungen, die sich aus der Corona-Pandemie ergeben haben, um etwa das Doppelte angestiegen. Insgesamt gab es im Verhältnis einen Anstieg von 7 Prozent. Im Laufe des Jahres hat sich die Nachfrage nach Unterstützungsangeboten insbesondere in der Beratung für schwerbehinderte Menschen durch den IFD durch diverse Maßnahmen (digitale Beratungskontakte, räumliche Vorkehrungen etc.) stabilisiert. Angebote in Betrieben (Beteiligung an Schwerbehindertenversammlungen, Beratung von Personalverantwortlichen etc.) haben einen deutlichen Zuwachs erfahren.

ZUGANGSWEGE ZUM IFD

Die Zugangswege indizieren, auf welche Veranlassung, welche Art, Hinweise und Informationen der Kontakt zum IFD zustande kommt. Letztendlich ist die Art des Zugangs auch Ausdruck der Präsenz der Fachdienste in den ortsansässigen Betrieben und ein Parameter für den Erfolg der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, die der IFD in der Region leistet, für die er vom Integrationsamt beauftragt wurde. Auch regionale und überregionale Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen in Betrieben und Unternehmen haben Einfluss auf die

Zugangswege zum IFD. Der Zugang zum IFD wird vor allem durch drei große Bereiche gespeist: allen voran die Eigeninitiative bzw. das private Umfeld der schwerbehinderten Menschen, gefolgt von den Ansprechpartnern in den Betrieben und den medizinischen Einrichtungen.

Seit mehreren Jahren liegt der Schwerpunkt der Beratung bei den 51 bis 60-Jährigen. Feststellbar ist, dass mit steigendem Alter die Nachfrage einer Beratung zunimmt.

BEAUFTRAGUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE DURCH DIE LEISTUNGSTRÄGER/AUFTRAGGEBER

Für die Leistungen zur Beruflichen Sicherung (Begleitung) und Vermittlung bedarf es einer Beauftragung des zuständigen Leistungsträgers. Neben dem Integrationsamt sind dies insbesondere Rehabilitationsträger (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit als Reha-Träger, Unfallversicherung etc.) oder die Träger der Arbeitsvermittlung. Der Anteil der Beauftragungen durch das Integrationsamt beträgt fast 87 Prozent.

ART DER UNTERSTÜTZUNGSRELEVANTEN BEHINDERUNG

Bei der Art der unterstützungsrelevanten Behinderung ist der Anteil der Menschen mit einer

IFD-BEAUFTRAGUNGEN: BERUFLICHE SICHERUNG UND VERMITTLUNG IN 2022

Leistungsträger	Fallzahlen
Integrationsamt	2.406
Rehabilitationsträger (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung etc.)	168
SGB II/III Träger	41
Insgesamt	2.615

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

seelischen Behinderung mit 41,1 Prozent nach wie vor am höchsten. Mit 18 Prozent haben Menschen mit Körperbehinderungen wie Lähmungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen etc. den zweithöchsten Anteil. Menschen mit Hörbehinderung (Gehörlosigkeit; Schwerhörigkeit/Ertaubung, Tinnitus) machen 6,3 Prozent aus. Für ihre Beratung werden 10 IFD mit einem auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnittenen Angebot vorgehalten.

BERATUNG DURCH DIE INTEGRATIONS-FACHDIENSTE

Anlassbezogene und kurzfristige Beratungen im Auftrag des Integrationsamtes („Qualifizierte Beratung“) ist als niederschwelliges Angebot ein wichtiges Instrument der IFD-Arbeit, um Probleme kurzfristig anzugehen oder einen weitergehenden größeren Beratungsprozess einzuleiten.

- Im Jahr 2022 gab es für 2.885 Menschen ein individuelles, kurzfristiges Beratungsangebot. Mit Hilfe dieser „Qualifizierten Beratung“ konnten konkrete Anlässe und Fragestellungen erörtert werden. Ggfls. wurden weitergehende Maßnahmen vorbereitet oder eingeleitet. Nach dem Rückgang der pandemiebezogenen Einschränkungen ist der Bedarf nach kurzfristigen Beratungen etwas abgesunken.
- In 861 Fällen stand der IFD Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und betrieblichen Helfern fallunabhängig zur Beratung und Information zur Verfügung. Die Betriebliche Beratung, die in den Betrieben und im Kontakt mit den Verantwortlichen stattfindet, hat nach dem Rückgang der pandemisch bedingten Einschränkungen einen Anstieg um 99 Prozent zur Folge, da Vor-Ort-Termine wieder ermöglicht und Betriebszugangsbeschränkungen aufgehoben wurden.

SICHERUNG BESTEHENDER ARBEITSVERHÄLTNISSE („BERUFLICHE BEGLEITUNG“)

Die zentrale Aufgabe des IFD ist die Sicherung der beruflichen Teilhabe durch die psychosoziale Begleitung schwerbehinderter Beschäftigter im Auftrag des Integrationsamtes. Ziel ist die Stabilisierung und Erhaltung des Arbeitsverhältnisses oder – wenn der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden kann oder nicht sinnvoll ist – die Entwicklung einer anderen beruflichen Perspektive. Hier zählen das fachliche Know-how und die personelle Kontinuität der IFD, die vielfältige Verzahnung in die Betriebe der jeweiligen Region, die Einbindung der IFD in die regionalen Netzwerke und die enge Kooperation mit den Ansprechpartnern des Integrationsamtes, um erfolgreich zu sein.

Durch die Mitwirkung eines IFD konnte in 75,4 Prozent der Fälle das Arbeitsverhältnis gesichert oder stabilisiert werden z.B. durch regelmäßige Beratungsarbeit, Konfliktlösung, Anpassung der Anforderungen, Verbesserung von Abläufen, Gespräche mit Vorgesetzten. Damit ist erfreulicherweise die Ergebnisquote im Vergleich zu 2021 angestiegen. Beim Ergebnisanteil „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ wiederum wird deutlich, dass das Ende einer Arbeitstätigkeit auch als Teil eines konstruktiven Beratungsprozesses gewertet werden kann, wenn eine Klärung und/oder konstruktive Lösung (z. B. einvernehmliche Auflösung, Rentenbezug) gefunden wurde.

REHABILITATION UND VERMITTLUNG

Neben der Beratung und Begleitung im Auftrag des Integrationsamtes wurde der IFD in 310 Fällen von Reha-Trägern mit der Begleitung bestehender Arbeitsverhältnisse beauftragt. In 394 Fällen wurde der IFD mit einem Unterstützungsprozess zur Erreichung eines Arbeitsplatzes (Vermittlung) von Reha-Trägern, in 35 Fällen vom SGB II/III-Träger beauftragt.

ERGEBNISSE ABGESCHLOSSENER BEGLEITUNGSMAßNAHMEN, DIE DURCH DAS INTEGRATIONSAMT BEAUFTRAGT WURDEN

	2020	2021	2022
Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse	75,7%	73,1%	75,4%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	22,1%	12,9 %	11,6 %
eilvernehmliche Auflösung, Kündigung durch den Arbeitnehmer, befristetes Arbeitsverhältnis	11,5%	8,3 %	8,1 %
Kündigung durch den Arbeitgeber	7,5%	2,4 %	2,6 %
Rentenbezug	3,1%	2,2 %	0,9 %
Sonstiges (z. B. Maßnahme- oder Trägerwechsel; Abbruch der Maßnahme oder ruhendes Arbeitsverhältnis)	2,3%	14,0 %	13,0 %
Insgesamt	1.817	1.009	1.000

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

WEITERE ARBEITSFELDER

DER IFD ALS QUALIFIZIERTER SACHVERSTÄNDIGER – DIE FACHDIENSTLICHE STELLUNGNAHME

Durch ihre langjährige Erfahrung in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten und besonders auch durch umfangreiche Kenntnisse über Auswirkungen einer Behinderung auf die Tätigkeit werden die IFD für die Erstellung von gutachterlichen Stellungnahmen in Anspruch genommen. Durch qualifizierte Einschätzungen von Leistungsfähigkeit, Neigungen und Motivation sind fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) fundierte Entscheidungshilfen, die wichtige Hinweise enthalten.

Erstellt werden diese Stellungnahmen z. B. im Rahmen eines Verfahrens auf Zustimmung zur Kündigung oder in Zusammenhang mit der Bemessung von Leistungen, die durch das Integrationsamt gewährt werden. Obwohl die FDS in den Leistungskatalog der Gemeinsamen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation zur Inanspruchnahme der IFD durch die Rehabilitationsträger aufgenommen wurde, wurde von den 157 FDS keine im Auftrag eines anderen Reha-Trägers erstellt.

HEPAS

Bei der Umsetzung des Hessischen Perspektivprogramms zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) werden die IFD in Hessen ebenfalls tätig. Sie unterstützen schwerbehinderte Menschen dabei, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden und bieten Beratung und Unterstützung, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren. Im Jahr 2022 wurden 275 Heranführungsmaßnahmen mit dem Ziel auf Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses als Kontingent vereinbart. Tatsächlich abgeschlossen wurden 321 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, so dass das Ziel erfreulicher Weise mit 116 Prozent deutlich übererfüllt wurde. Darüber hinaus wurden 60 Heranführungsmaßnahmen mit dem Ziel auf Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses mit den IFD vereinbart, von denen 88 Prozent erfolgreich waren. In 105 Fällen begleitete der IFD die Arbeitgeber und die schwerbehinderten Menschen im neuen Beschäftigungsverhältnis während der ersten Monate zur Stabilisierung.

INFORMATIONEN- UND AUFKLÄRUNGSARBEIT

Im Rahmen seiner Aufgaben obliegt es dem IFD, spezifische Maßnahmen zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit in seiner Region zu ergreifen, um sein Angebot den Zielgruppen und der Öffentlichkeit bekannt zu machen und mit Institutionen und Kooperationspartnern vor Ort adäquate Netzwerk- und Kooperationsstrukturen aufzubauen. Darüber hinaus unterstützt der IFD durch seine Mitwirkung im Schulungs- und Aufklärungsteam das Integrationsamt bei der Durchführung von Schulungen (beispielsweise Aufklärung zum Thema Umgang mit seelischen Behinderungen) und deren konzeptionellen Weiterentwicklung.

In 2022 gab es diverse Informationsveranstaltungen, Messen und ähnliches, die zu den kontinuierlichen und regelmäßigen Kontakten hessenweit hinzukamen.

7.2 EINHEITLICHE ANSPRECHSTELLEN FÜR ARBEITGEBER

RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND ZIELSETZUNG

Durch das Teilhabestärkungsgesetz wurde dem LWV Hessen Integrationsamt ab dem 01.01.2022 eine neue Aufgabe der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben übertragen: Die flächendeckende Errichtung und Organisation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) gemäß § 185a SGB IX.

Die EAA informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Sie haben die Aufgabe, Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen sie Arbeitgebern als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur beruflichen Inklusion niederschwellig zur Verfügung stehen und diese bei der Antragstellung bei zuständigen Leistungsträgern unterstützen. Die EAA sollen für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein und über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist. Die EAA sollen in der Region mit den Kooperationspartnern (u.a. IFD und Rehabilitationsträger) gut vernetzt sein.

Durch die EAA sollen verstärkt diejenigen Unternehmen erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen bzw. die für sich noch keinen geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben. Im Sinne der Lotsenfunktion beraten die EAA über allgemeine Rahmenbedingungen für Förder-, Unterstützungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

AUFBAU DER EAA

In Hessen wurden im Jahr 2022 insgesamt 20 Personalstellen in 20 EAA eingerichtet, mit dem Ziel, in jedem Arbeitsagenturbezirk eine EAA zur Verfügung zu stellen. Die EAA befinden sich bei Trägern von Integrationsfachdiensten, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. und dem Bildungswerk der nordhessischen Wirtschaft gGmbH. Ab dem 01.06.2022 nahmen die EAA ihre Tätigkeiten sukzessive auf.

SCHULUNGS- UND QUALIFIZIERUNGS-MAßNAHMEN

Die Vielfalt der Aufgaben der EAA sowie die differenzierten Anforderungen an das Personal erfordern eine Qualifizierung der EAA-Fachberater. Sie verfügen über unterschiedliche berufliche Werdegänge, Erfahrungen und Kenntnisse, die in vielfältiger Weise gewinnbringend in der täglichen Arbeit eingesetzt werden können. Um jedoch einen vergleichbaren Kenntnisstand gewährleisten zu können, ist ein umfangreiches Angebot von Schulungsmaßnahmen erforderlich. Im Rahmen des Modellvorhabens „Schulung und Bekanntmachung der EAA in Hessen – Projekt zur Implementierung der EAA“ wurde das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. mit der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und Bekanntmachung der EAA in Hessen beauftragt. Das Projekt wurde für die Laufzeit 01.04.2022 bis 31.03.2025 vom Verwaltungsausschuss des LWV Hessen befürwortet.

Im Jahr 2022 wurden 14 Schulungen u.a. zu folgenden Themenbereichen durchgeführt:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Rehabilitationsträger,
- Leistungen des Integrationsamtes,

- Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechts,
- Kenntnisse zu betrieblichen Strukturen und Abläufen,
- Beratungs- und Moderationstechniken sowie
- Grundlagen der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

Darüber hinaus fanden 3 Workshops zur Prozessbegleitung statt.

Im Rahmen des Modellvorhabens zur Bekanntmachung der EAA in Hessen erfolgte die Erstellung und Pflege des Internetauftritts mit Informationen für Arbeitgeber zum Leistungsspektrum der EAA inklusive der Kontaktdaten sowie einem internen Bereich für Schulungsunterlagen oder einheitlichen Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit.

7.3 FACHBERATUNG FÜR INKLUSION BEI DEN KAMMERN

In Kooperation mit der Handwerkskammer (HWK) Kassel wurde Anfang 2021 ein Pilotprojekt mit dem Arbeitstitel „Kammerberatung“ auf den Weg gebracht. Bereits zum 01.04.2021 konnte die erste dieser Stellen bei der HWK Kassel besetzt werden. Die Stellen der Inklusionsberatungen bei den Kammern werden zu 100 Prozent aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Der Kooperationsvertrag hat vorerst eine Laufzeit von 3 Jahren. Mit der Schaffung und Finanzierung dieser Stellen wird ganz bewusst die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im Kammerkontext positiv unterstützt und eine enge Verzahnung mit den Kammerstrukturen begünstigt. Damit verbunden ist auch die Funktion eines Türöffners sowie Multiplikators für die kammerbezogene Überzeugungsarbeit als kontinuierliche Ansprechperson für Fragen zu Ausbildung, Einstellung bzw. (Weiter-)Beschäftigung behinderter Menschen im Rahmen von Betriebsberatungen.

Die Inklusionsberater arbeiten Hand in Hand mit den regional tätigen Integrationsfachdiensten (IFD) und der Sachbearbeitung bzw. dem Technischen Beratungsdienst und den Fachkräften für hörbehinderte Menschen des LWV Hessen Integrationsamtes. Sie sprechen die Sprache der Betriebe und sind ein erster niedrighschwelliger Ansprechpartner für die Mitgliedsunternehmen.

Ein Schwerpunkt ist dabei die Sicherung von Arbeitsverhältnissen für schwerbehinderte Beschäftigte durch begleitende Hilfen des Integrationsamtes. Weiter im Fokus steht die Aufklärung

der Mitgliedsbetriebe zum Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) und die Eröffnung von Alternativen zu einer Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen durch die Möglichkeiten des Programms BOM/ZABIB (Berufsorientierungsmaßnahme bzw. Zugangschancen für den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Begleitung des Integrationsfachdienstes oder des Berufsbildungswerkes). Dieses Programm ermöglicht inklusive Maßnahmen der beruflichen Orientierung für Jugendliche mit einer Behinderung oder mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung.

In den jährlich abgestimmten Zielvereinbarungen werden auch Themen des Integrationsamtes in die Kammern eingesteuert und Prozesse für strukturelle Entwicklungen zum Thema Inklusion initiiert. Perspektivisch sollen insbesondere auch Optionen für Fachpraktiker- bzw. theoriereduzierte Ausbildungen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf im Fokus stehen.

Nach erfolgreicher Erprobung mit der HWK Kassel sind im Laufe des Jahres 2022 Inklusionsberatungen bei den HWK Frankfurt-Rhein-Main und Wiesbaden sowie bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Kassel-Marburg entstanden. Aktuell ist die IHK Gießen-Friedberg zum 01.01.2023 beigetreten. Ziel ist es, die Mehrzahl der Kammern (drei HWK und zehn IHK) für eine Mitarbeit im Projekt zu gewinnen.

8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

In den Werkstätten für behinderte Menschen werden Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Teilhabebeeinschränkungen dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt gab es in Hessen im Jahr 2022 über 15.800 Werkstatt-Beschäftigte bei 48 Werkstattträgern.

INSTITUTIONELLE FÖRDERUNG

Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben die Aufgabe, wesentlich behinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gerecht werden, so zu beschäftigen, dass ihnen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention und Ziel der dort formulierten Inklusion. Eine weiterhin wachsende Zahl von mittlerweile fast 1.600 Menschen arbeitet auf Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen in Unternehmen und Dienststellen.

Im Jahr 2022 hat das Integrationsamt rund 2,7 Millionen Euro an Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben ausgezahlt. Der Betrag enthält neben der Förderung von aktuellen Bauprojekten auch Zins- und Tilgungszuschüsse, die in früheren Jahren für den Bau von Werkstätten und Wohnheimen an WfbM bewilligt wurden. Für den Berichtszeitraum 2022 lassen sich 25 Zahlungen Zins- und Tilgungszuschüssen aus der Vergangenheit zuordnen.

BUDGET FÜR ARBEIT

Im Budget für Arbeit beteiligt sich das Integrationsamt in 117 Fällen beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit Lohnkostenzuschüssen sowie einmaligen Zuschüssen zur Arbeitsplatzneuschaffung bzw. behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes. Im Jahr 2022 hat das Integrationsamt hierfür insgesamt fast 570.000 Euro aufgewendet.

9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

In den allermeisten Fällen tritt eine Schwerbehinderung im Laufe des Erwerbslebens ein. Sie kann Folge einer Erkrankung, einer langjährigen gesundheitlichen Beanspruchung oder eines Unfalls sein. Bei Bedarf hilft ein umfassendes Unterstützungssystem weiter, sich auf die veränderte Situation einzustellen. Auch bei betrieblichen Veränderungen gilt, dass das Integrationsamt sein Instrumentarium zur Beschäftigungssicherung einsetzt. Oft finden sich Lösungen, die von den Beteiligten bis dahin nicht gesehen wurden. Um Kündigungen zu vermeiden, spielt die betriebliche Prävention eine wichtige Rolle. Im Jahr 2022 wurde das LWV Hessen Integrationsamt in 1.088 Fällen eingeschaltet. Das ist ein Anstieg in Höhe von mehr als 13 Prozent im Vergleich zu 2021, der sicherlich pandemiebedingt zu erklären ist.

9.1 BETRIEBLICHE PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Die betriebliche Prävention nach § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ist eine Aufgabe der Arbeitgeber. Sie schalten bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gefährdungen eines Arbeitsverhältnisses mit schwerbehinderten Arbeitnehmern möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat und bei Bedarf auch das Integrationsamt ein. Geklärt werden die Ursachen der Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis bedrohen und es werden Lösungen für deren Beseitigung entwickelt. Das schließt auch die Nutzung der Angebote der Integrationsfachdienste, des Technischen Beratungsdienstes, des Integrationsamtes oder finanzielle Leistungen ein.

Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist Aufgabe der Arbeitgeber und betrifft alle Arbeitnehmer unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klären die Arbeitgeber mit den zuständigen Interessenvertretungen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Handelt es sich um schwerbehinderte Arbeitnehmer, kann auch in diesen Fällen das

Integrationsamt hinzugezogen werden, um die Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses zu nutzen.

ENTWICKLUNG DER FALLZAHLEN

Insgesamt wurde das Integrationsamt 2022 in 1.088 neuen Verfahren eingeschaltet. Die Verfahren lassen sich in 917 Präventions- und 171 BEM-Verfahren aufschlüsseln.

707 Präventionsverfahren wurden in 2022 abschließend bearbeitet. Die Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis durch eine Beratung des Integrationsamtes erhalten werden konnte, sind mit 400 Verfahren die meisten. Mit steigender Tendenz wurden Präventionsverfahren mit einer anschließenden Förderung durch das Integrationsamt abgeschlossen: In über 33,5 Prozent (237 Fälle) sind Leistungen zur Sicherung des Arbeitsplatzes gezahlt worden. 11 Verfahren wurden an einen Träger der Rehabilitation weiter geleitet.

Im Jahr 2022 schloss sich in 59 Fällen ein Kündigungsverfahren an. Dies sind knapp 8,4 Prozent und damit ein weiterer Beleg dafür, dass Präventionsverfahren ein geeignetes Instrument darstellen, um die Beschäftigung auch in schwierigen Zeiten zu sichern.

NEUFÄLLE VON PRÄVENTION UND BEM 2020 BIS 2022

Prävention nach § 167 SGB IX	2020	2021	2022	2022
	gesamt	gesamt	gesamt	davon Frauen
Betriebsbedingte Gründe	64	37	34	11
Verhaltensbedingte Gründe	54	31	39	14
Personenbedingte Gründe	815	742	844	366
Betriebliches Eingliederungsmanagement	156	148	171	75
Insgesamt	1.089	958	1.088	466

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

ABGESCHLOSSENE PRÄVENTIONSVERFAHREN IN 2022

	Weiterbeschäftigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbeschäftigung mit Leistungsgewährung	Einschaltung von Reha-Trägern	anschließendes Kündigungsverfahren
Betriebsbedingte Gründe	14	3	0	10
Verhaltensbedingte Gründe	12	5	0	10
Personenbedingte Gründe	302	209	10	34
BEM Verfahren	72	20	1	5
Insgesamt	400	237	11	59

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

9.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ

ZIEL DES KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHRENS

Sinn und Zweck des Besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen ist es, behinderungsbedingte Nachteile, die auf dem Arbeitsmarkt bestehen, auszugleichen. Dieser Kündigungsschutz tritt ergänzend zu den allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzregelungen hinzu. Eine Kündigung, die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wird, ist unwirksam. Wollen Arbeitgeber einem schwerbehinderten Menschen also kündigen, müssen sie das Integrationsamt einschalten. Das ermöglicht dem Integrationsamt, vor dem Ausspruch einer Kündigung gemeinsam mit den Beteiligten zu prüfen, ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, um behinderungsbedingte Probleme zu beheben oder eine alternative, zumutbare Weiterbeschäftigung zu erreichen. Das bedeutet jedoch nicht, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer unkündbar sind. In vielen Fällen erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, da berechtigte Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entgegenstehen. Oft sind dies betriebliche Gründe wie z. B. Betriebseinschränkungen oder Insolvenzen. Bei der Entscheidung wird eine Interessenabwägung zwischen den betrieblichen und den Schutzinteressen der schwerbehinderten Menschen vorgenommen. Der Gesetzgeber verpflichtet das Integrationsamt, in jeder Lage des Kündigungsverfahrens auf eine gütliche Lösung hinzuwirken. Im Idealfall ist dies die Weiterbeschäftigung; es kann aber auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags sein.

DAS KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN

Sollten Schwierigkeiten in einem Arbeitsverhältnis auftreten, sind vor einer Kündigung zunächst präventive Maßnahmen durchzuführen. So könnte zum Beispiel das Einleiten eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bei hohen Fehlzeiten notwendig werden. Zu solchen

Präventionsverfahren kann bereits das LWV Hessen Integrationsamt hinzugezogen werden (s. Kapitel 9.1), damit alle zur Verfügung stehenden Hilfen ausgeschöpft werden können. Kann innerhalb des Präventionsverfahrens keine Lösung gefunden werden, findet auf Antrag des Arbeitgebers das Kündigungsschutzverfahren statt. Das Integrationsamt unterliegt dem Amtsermittlungsgrundsatz. Das bedeutet, dass es bei der Nachforschung alle vernünftigerweise zu Gebot stehenden Möglichkeiten zur Aufklärung des für seine Entscheidung maßgeblichen Sachverhalts ausschöpfen muss. Dies geschieht dadurch, dass der schwerbehinderte Mensch und die Interessenvertretungen zu den im Antrag des Arbeitgebers dargestellten Kündigungsgründen angehört werden. Bei Bedarf kann auch ein Betriebsbesuch und eine mündliche Verhandlung durchgeführt werden. Es gehört zur Aufgabe des Integrationsamtes, alle Möglichkeiten in Betracht zu ziehen, eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumutbare Weiterbeschäftigung zu erreichen. Wichtige Beteiligte sind dabei auch die Mitglieder der betrieblichen Integrationsteams, die Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigen und an der Beseitigung von Schwierigkeiten mitwirken können.

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

ENTWICKLUNG DER KÜNDIGUNGSANTRÄGE

Die Zahl der neu beantragten Zustimmungen zu Kündigungen sank 2022 im Vergleich zum Vorjahr um über elf Prozent (232 Anträge) auf 1.791. In 37 Prozent der Fälle waren Frauen betroffen. Hatte in den Vorjahren noch die Auswirkungen

der Pandemie zu steigenden Fallzahlen geführt, greifen seit dem Jahr 2021 offenbar die konjunkturellen Programme wie z.B. das Kurzarbeitergeld und der Mangel an Fachkräften sorgt für sinkende Zahlen.

Bei 90 Anträgen wurde im Verfahren festgestellt, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht zum Personenkreis der schwerbehinderten oder ihnen

gleichgestellten Menschen gehörten; es wurden sogenannte Negativatteste erteilt.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 1.625 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung bearbeitet und entschieden. Im Folgenden werden die Gründe und Ergebnisse der bearbeiteten Verfahren näher dargestellt.

ANZAHL DER NEUANTRÄGE VON 2020 BIS 2022

Neuanträge	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2022
	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	davon Frauen
Insgesamt	2.540	+ 3,0 %	2.023	- 21,3 %	1.791	- 11,5	664

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Bei den oben genannten 1.625 bearbeiteten Anträgen hatten 74,6 Prozent (1.212 Anträge) eine ordentliche Beendigungskündigung zum Inhalt. Die Mehrzahl davon, nämlich 479 Anträge (39,5 Prozent) waren betrieblich bedingt (Betriebsstilllegungen, Insolvenzverfahren, Wegfall von Arbeitsplätzen, Schließungen oder Umstrukturierungen von Betriebsteilen).

In 352 der abgeschlossenen Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung (29,1 Prozent) ging es um personenbedingte Gründe. Dabei handelte es sich in 240 Fällen um behinderungsbedingte Gründe wie Fehlzeiten wegen

Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen. In 112 Fällen ging es um behinderungsunabhängige Leistungsmängel.

Bei weiteren 381 Verfahren lagen verhaltensbedingte Gründe vor (31,4 Prozent).

KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI AUßERORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Die 343 durchgeführten Verfahren wegen außerordentlicher Kündigung teilten sich wie folgt auf: Aus betriebsbedingten Gründen wurden 7 Anträge (2,0 Prozent), aus personenbedingten Gründen 40 Anträge (11,7 Prozent) und aus verhaltensbedingten Gründen 296 Anträge (86,3 Prozent) gestellt.

ERGEBNISSE DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ- VERFAHREN

Von den im Jahr 2022 durchgeführten 1.625 Kündigungsschutzverfahren stand bei fast 74,6 Prozent (1.212) der Fälle am Ende des Verfahrens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wie in der Vergangenheit auch belegen diese Zahlen, dass der besondere Kündigungsschutz keineswegs zur Unkündbarkeit schwerbehinderter Beschäftigter führt. Vielmehr wird deutlich, dass bei Vorliegen kündigungsrelevanter Gründe die Zustimmung durch das Integrationsamt erteilt wird, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Hilfreich wirkt sich aus, wenn der Sachverhalt, der das Arbeitsverhältnis gefährdet, bereits in einem Präventionsverfahren analysiert und auf Abhilfemöglichkeiten hin überprüft wurde.

Ob am Ende eines Verfahrens die Weiterbeschäftigung steht oder der Verlust des Arbeitsplatzes eintritt, hängt auch wesentlich vom Kündigungsgrund ab. Bei betrieblichen Kündigungsgründen sind die Einwirkungsmöglichkeiten des Integrationsamtes begrenzt. So unterliegt eine unternehmerische Entscheidung wie z. B. das Einstellen einer Produktlinie, nicht der Kontrolle des Integrationsamtes.

Im Jahr 2022 sank der Anteil ordentlicher betriebsbedingter Kündigungsanträge gegenüber 2021 erneut von 43,1 Prozent auf 39,5 Prozent. Der

Anteil personenbedingter Verfahren stieg erneut (2021: 26,2 Prozent; 2022: 29,1 Prozent). Bei personenbedingten Gründen greift insbesondere das Leistungs- und Unterstützungsangebot des Integrationsamtes. So können z.B. technische Hilfen oder Beschäftigungssicherungszuschüsse Weiterbeschäftigung eröffnen. Etwas angestiegen ist in 2022 auch der Anteil verhaltensbedingter Verfahren: 34,4 Prozent (in 2021 30,7 Prozent).

In 2022 konnte in 21,7 Prozent der Verfahren bei beantragter Zustimmung zur ordentlichen Kündigung das Arbeitsverhältnis erhalten werden. Bei den 1.212 abgeschlossenen Verfahren zur ordentlichen Kündigung wurde in 220 Fällen der Arbeitsplatz erhalten. In 342 Fällen wurde mit Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung zur Kündigung erteilt. In 158 Verfahren wurde durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis beendet. Aus anderen Gründen (z. B. Eigenkündigung, Renteneintritt usw.) wurde 87 mal das Verfahren beendet. Ein Negativattest wurde 63 mal erteilt, das heißt die Person gehörte nicht zum geschützten Personenkreis.

Die Zahlen belegen die Besonderheit: Behinderte Arbeitnehmer sind bis zur Entscheidung im Unternehmen beschäftigt und können dies im Falle einer einvernehmlichen Lösung auch bleiben.

ANZAHL DER BEARBEITETEN KÜNDIGUNGSANTRÄGE IM JAHR 2022

Bearbeitete Anträge	Anzahl	in Prozent	davon Frauen
Ordentliche Kündigung	1.212	74,6 %	439
Außerordentliche Kündigung	343	21,1 %	113
Ordentliche Änderungskündigung	47	2,9 %	12
Erweiterter Beendigungsschutz (bei Rentenbezug)	23	1,4 %	18
Insgesamt	1.625		582

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE KÜNDIGUNGSVERFAHREN IN 2022

Kündigungsgründe	Anzahl	in Prozent	davon Frauen
Betriebliche Gründe	Betriebsauflösung/ -stilllegung	149	71
	Wesentliche Betriebseinschränkung	28	6
	Insolvenzverfahren	9	6
	Wegfall des Arbeitsplatzes (z. B. Rationalisierung)	293	103
	Zwischensumme	479	186
Personenbedingte Gründe	Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	182	71
	Leistungseinschränkung wegen Krankheit/Behinderung	58	23
	Behinderungsunabhängige Leistungsmängel	112	40
	Zwischensumme	352	134
Verhaltensbedingte Gründe		381	119
Insgesamt		1.212	439

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

VERLUST UND ERHALT DES ARBEITSPLATZES IN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2022

	Ordentliche Kündigung in Prozent	Außerordentliche Kündigung in Prozent
Erhalt Arbeitsplatz	21,7 %	18,5 %
Verlust Arbeitsplatz	78,3 %	81,5 %

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

Bei der Betrachtung des Verlustes/des Erhalts des Arbeitsplatzes wurden die Fälle, in denen ein Negativattest erteilt werden musste, nicht berücksichtigt. Die ordentlichen Kündigungen umfassen

auch die Zahlen der ordentlichen Änderungskündigungen sowie die des erweiterten Beendigungsschutzes (bei Rentenbezug).

10. INFORMATION UND BILDUNG

Das Bildungs- und Informationsangebot ist eine zentrale Aufgabe des Integrationsamtes und richtet sich in erster Linie an betriebliche Funktionsträger. Durch Schulungsmaßnahmen, mit dem Informationsangebot im Internet und Printmedien zu den unterschiedlichen Themenfeldern sollen die betrieblichen Akteure in die Lage versetzt werden, sich für die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten einzusetzen und Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen. Im Jahr 2022 hat das Integrationsamt hierfür über 315.000 Euro aufgewendet.

DAS KURSANGEBOT

Spezielle Schulungsangebote richten sich an die Integrationsteams in den Unternehmen und Dienststellen: Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber. Auch im Jahr 2022 haben viele Funktionsträger das Angebot des Integrationsamtes nachgefragt, konnten aber pandemiebedingt nicht an den Veranstaltungen teilnehmen.

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

Im Jahr 2022 wurden vom LWV Hessen Integrationsamt im Rahmen des eigenen Kursprogramms 46 Veranstaltungen mit 226 Teilnehmern durchgeführt. Die Zahl der Teilnehmenden ist erfreulicher Weise wieder angestiegen (486) liegt aber noch

immer unter den Zahlen mit Jahren ohne Einschränkungen (2019: 766 Teilnehmer). Dies hängt mit den Absagen von Präsenzveranstaltungen zusammen aber auch die Gruppengrößen mussten den Hygienebedingungen in den Tagungsstätten angepasst werden. Zudem ist es dem Wahlturnus geschuldet.

Die größte Gruppe der Kursteilnehmer bei den verbleibenden Veranstaltungen waren Schwerbehindertenvertretungen und ihre Stellvertreter mit 354 Personen.

Bei 54 weiteren Veranstaltungen mit 1.898 Besuchern engagierte sich das Integrationsamt als Mitveranstalter oder Mitwirkender. Bei Tagesveranstaltungen, wenn die Vernetzung untereinander weniger im Focus steht, wurden z. B. über Online-Formate eine große Anzahl von Teilnehmern angesprochen. Insgesamt wurden damit 2.252 Menschen persönlich im Rahmen der Aufklärungsarbeit erreicht. Dieser Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist erfreulich (fast ein Viertel), allerdings immer noch unter dem Niveau eines vergleichbaren Jahres ohne Einschränkung.

INFORMATIONSMATERIALIEN

Das Integrationsamt bietet ein breites Angebot an Publikationen zu seinen Beratungsangeboten und Leistungsmöglichkeiten. Die vierteljährlich erscheinende Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. „ZB Behinderung & Beruf“, die sich vor allem an das betriebliche Integrationsteam wendet, wurde in Hessen im Jahr 2022 an über 6.000 Betriebe, Dienststellen und Verbände mit fast 20.000 Exemplaren verschickt. Ab dem Jahr 2023 wird die Zeitschrift für alle Interessierten als Digitalmagazin angeboten. Weitere Veröffentlichungen, wie die Faltblattreihe, unterstützen das Beratungsangebot des Integrationsamtes. Ein Überblick über das umfangreiche Informationsangebot kann im Internet unter dem Stichwort Publikationen eingesehen werden.

INTERNETANGEBOT

Das Informations- und Serviceangebot im Internet wurde auch 2022 ständig weiterentwickelt. Die betrieblichen Akteure können sich so jederzeit unter www.integrationsamt-hessen.de informieren und aktuelle Publikationen sowie Antragsformulare herunterladen oder ausdrucken. Bei konstanten Besucherzahlen wird kontinuierlich die Anwenderfreundlichkeit sowie der Service verbessert.

11. KONTAKTE

KASSEL

Besucheradresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Kölnische Straße 30
34117 Kassel

Postadresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Postfach 10 24 07
34112 Kassel

Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

WIESBADEN

Besucheradresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden

Postadresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Postfach 39 49
65174 Wiesbaden

Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

DARMSTADT

Besucheradresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Steubenplatz 16
64293 Darmstadt

Postadresse

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt
Postfach 11 08 65
64223 Darmstadt

Tel. 06151 801 - 0
Fax 06151 801 - 234

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:

kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:

www.integrationsamt-hessen.de

www.eaa-hessen.de



www.integrationsamt-hessen.de