

## **Stellungnahme der BAG UB zur Beauftragungssituation der Integrationsfachdienste im Arbeitsschwerpunkt "Vermittlung"**

Nach § 110 SGB IX "können" Integrationsfachdienste (IFD) "zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden". Darunter fällt auch der Arbeitsbereich Vermittlung. Die Gesetzesformulierung lautet: "die (IFD können) schwerbehinderte Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln" (SGB IX, § 110 Abs. 1 Nr. 1).

Das Gesetz enthält jedoch keine klaren Vorschriften zur Beauftragung und Finanzierung dieses Arbeitsschwerpunktes durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Zuständigkeitsbereich des SGB III bzw. durch die verantwortlichen Leistungsträger im Zuständigkeitsbereich des SGB II. Seit dem 1.1.2005 (nach Inkrafttreten der Novellierung des SGB IX) wird über die Finanzierung der Vermittlungstätigkeit der IFD ausführlich beraten und kontrovers verhandelt, aber sie wird nicht grundsätzlich (gesetzlich) geklärt.

Die Integrationsämter haben seit 2005 jährlich ca. 50 Millionen€ mehr an Ausgleichsabgabemitteln erhalten, um die "Strukturverantwortung" für die IFD zu finanzieren. Die Argumentation der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) weist jedoch auf umfangreiche, zusätzliche Aufgaben der Integrationsämter und auf sinkende Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe hin.

Die nach SGB II und SGB III zuständigen Dienststellen für die Vermittlung von arbeitslosen Menschen weisen auf die Strukturverantwortung der Integrationsämter hin und betrachten die IFD wie jeden anderen privaten Vermittler und nicht als Dienst mit einem spezifischen Auftrag zur Vermittlung von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf (vgl. § 109 SGB IX).

Zur Zeit gibt es zwei Finanzierungsformen für die Vermittlungstätigkeit:

1. den Vermittlungsgutschein (VGS)  
und

2. die Beauftragung der IFD nach § 37 SGB III bzw. § 16 SGB II im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung bzw. freihändigen Vergabe.

Zu 1.: Der VGS bedeutet eine rein erfolgsorientierte Finanzierung in Höhe von maximal 2.500,- € (ab 1.1.08), die den tatsächlichen Aufwand bei der Vermittlungstätigkeit nicht abdeckt und außerdem für viele Klienten nicht zur Verfügung steht.

Die Gründe hierfür sind ausführlich diskutiert. Dies hat letztendlich dazu geführt, dass die BA auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im November 2006 eine Handlungsempfehlung/ Geschäftsanweisung (HEGA 11/2006 vom 20.11.06) zur freihändigen Vergabe bzw. beschränkten Ausschreibung zur Beauftragung von IFD mit der Vermittlung schwerbehinderter Menschen nach § 37 SGB III erlassen hat (vgl. 2.).

Zu 2.: Auf der Basis dieser Empfehlung wurde im Sommer 2007 von der BIH nach Verhandlungen mit der BA und unter Moderation des BMAS ein "Kompromiss" akzeptiert. Danach sind die

Höhen der monatlichen Aufwandspauschale und der Erfolgsprämie zeitlich gestaffelt: bis 30.06.2008: 130,- € monatliche Aufwandspauschale / 1.500,-€ Erfolgsprämie; bis 30.06.2009: 120,- € / 1.700,- €; ab 01.07.2009: 100,- € / 2.000,- €.

Für die IFD ist dieser Kompromiss nicht annehmbar und die BAG UB, als Interessenvertretung der IFD, war an den Verhandlungen nicht beteiligt. Dabei geht es nicht nur um die unzureichende Finanzierung, sondern es gibt eine Reihe weiterer Probleme aufgrund der Vertragsbedingungen, über die nicht verhandelt wurde.

Die Details der Probleme sind in der beiliegenden **Praxisanalyse** ausführlich dargestellt (**s. Anlage**). Bereits die Stellungnahme der BAG UB vom Juni 2007 enthält dazu konkrete Verbesserungsvorschläge ([http://bag-ub.de/ifd/ifd\\_stellung.htm](http://bag-ub.de/ifd/ifd_stellung.htm)).

Darauf, dass die aktuell gültigen Beauftragungs- und Finanzierungsbedingungen unzureichend sind, verweist auch **ein einstimmiger Beschluss der Bundesländer auf der 84. Arbeits- und Sozialministerkonferenz** vom 15.-16.11.2007 in Berlin (vgl. TOP 4.9 - **Gesetzliche Klarstellung zur Beauftragung und Finanzierung von IFD-Vermittlung**):

„Die Ministerinnen und Minister, die Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung auf, entsprechende gesetzliche Regelungen im SGB IX zu schaffen, dass die im Rahmen der Strukturverantwortung der Integrationsämter vorgehaltenen Integrationsfachdienste auch für die Vermittlung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen durch die für die Arbeitsvermittlung zuständigen Stellen regelhaft beauftragt und durch den jeweiligen Auftraggeber finanziert werden.“

Ein weiteres Kernproblem liegt nach Auffassung der BAG UB in der "Bedarfsfeststellung" durch den jeweiligen Leistungsträger. Diese werden jetzt schon "Bedarfsträger" genannt. Mit anderen Worten: Die Agentur für Arbeit / die ARGE oder die optierende Kommune entscheidet über den Bedarf an Vermittlungsleistungen und nicht der individuelle Unterstützungsbedarf des arbeitslosen, schwerbehinderten Menschen.

Hierbei ist zu beachten, dass die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt bestimmt ist durch rückläufige Zahlen von arbeitslosen Menschen und enormen Überschüssen der Bundesagentur für Arbeit. Tatsache ist jedoch auch, dass die Arbeitslosenquote von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach wie vor deutlich höher ausfällt, als bei nicht behinderten, arbeitslosen Menschen. Dennoch ist die Beauftragung der IFD bisher äußerst gering, da allein abhängig von der Bedarfsfeststellung durch die zuständigen Leistungsträger.

Die Förderpraxis bei der Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist eher abhängig von den allgemeinen Haushaltsgestaltungen der Leistungsträger und berücksichtigt weniger die Notwendigkeiten im modernen Arbeitsprozess. So sind z.B. die Eingliederungszuschüsse, da nicht auf den Einzelfall abgestimmt, oftmals zu niedrig oder werden gar nicht gewährt, obwohl sie erforderlich wären.

Es ist nicht zulässig, dass die Leistungsträger den erforderlichen Unterstützungsbedarf für arbeitslose, schwerbehinderte Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen, allein bestimmen.

Leistungsträger bedeutet erstens, dass vorgetragene und berechtigte Leistungsansprüche von Menschen mit Behinderungen anerkannt und finanziert werden. Leistungsträger bedeutet zweitens, dass im Zusammenhang mit der Finanzierung eine umfassende Verantwortung zur Sicherung der Teilhabe im Sinne eines Nachteilsausgleiches übernommen wird. Beide Merkmale verdeutlichen, warum hier eben nicht von „Kostenträgern“ die Rede ist und weshalb der Begriff „Bedarfsträger“ völlig irreführend ist. Den Bedarf, d.h. die Leistungsansprüche, formulieren die

Menschen mit Behinderung auf der Basis ihrer jeweils individuellen Situation. Ansonsten hätte der mit dem SGB IX verbundene „Paradigmenwechsel“ mit seinen Leitzielen „Selbstbestimmung“ und „Teilhabe“ keine praxisrelevante Gültigkeit.

Die IFD haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie ein effektives Instrument zur Vermittlung von schwerbehinderten Menschen in Arbeit sind. Sie wurden mehrfach evaluiert und sie sind in der Lage sich als moderne Leistungsanbieter unterschiedlichen Auftraggebern zu präsentieren. Ihre fachliche Kompetenz und ihre Ergebnisse werden fortlaufend anhand verbindlicher Qualitätsstandards und Dokumentationssysteme durch die Integrationsämter geprüft.

Es ist jedoch Aufgabe der Integrationsämter, ihre Leistungen zur Wahrnehmung der Strukturverantwortung kontinuierlich zu verbessern und in einer vergleichbaren Qualität anzubieten. Zudem ist sicher zu stellen, dass die Ausübung der Strukturverantwortung den erforderlichen Handlungsspielraum der IFD bei ihrer Aufgabenerfüllung nach § 110 SGB IX nicht unangemessen einschränkt. Die IFD handeln auf einem "Markt", das sind sowohl die Lebenssituation schwerbehinderter Menschen als auch die Wirtschaftssituation der Arbeitgeber, der hohe Anforderungen an die Qualifikation, Motivation, Flexibilität und Arbeitsmarktorientierung der Fachkräfte stellt.

Wenn ein IFD Angebot für arbeitslose, (schwer-) behinderte Menschen mit dem Ziel der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt von den Leistungsträgern und den politisch Verantwortlichen gewollt wird (und im SGB IX steht dies so drin), dann müssen **jetzt** die finanziellen Rahmenbedingungen auf eine den Anforderungen entsprechende Basis gestellt werden. Bereits heute ist zu oft zu hören, dass die Vermittlungsdienste keine Zukunft mehr haben, dass die Integrationsämter sich besser auf ihre Kernaufgabe beschränken sollten. Wenn die Rahmenbedingung für Vermittlungsdienste nicht jetzt gesichert wird, so ist der Wegfall dieses Angebotes absehbar.

Ein weiteres Zögern der Verantwortlichen geht mit Sicherheit zu Lasten der sehbehinderten, blinden, gehörlosen, hörbehinderten, geistig behinderten, körperlich behinderten, lernbehinderten und psychisch erkrankten Menschen, die sich, um ihre "Teilhabe am Arbeitsleben" zu gestalten, an den IFD wenden.

Bund und Länder sind gefordert, im Sinne der Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen, zügig zu handeln und die erforderlichen strukturellen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen endlich bereit zu stellen.

Die BAG UB steht jederzeit für den fachlichen Austausch zur Weiterentwicklung der Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung.

*Vorstand und Geschäftsführung der BAG UB*

*Hamburg, Januar 2008*

Anlage

## Anlage

### Praxisanalyse der BAG UB

**zur Beauftragung der Integrationsfachdienste nach § 37 SGB III (Agentur für Arbeit) sowie § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 37 SGB III (Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende)**

Zur Darlegung der konkreten Beauftragungssituation der Integrationsfachdienste (IFD) im Bereich Vermittlung, führte die BAG UB im Herbst 2007 eine entsprechende **Umfrage** unter ihren IFD-Mitgliedern durch. Die wesentlichen Ergebnisse sind:

1. Es gibt keine bundesweit flächendeckende Beauftragung nach § 37 SGB III.
  - Eine relativ große Beauftragungsdichte ist in Bayern, Hessen, NRW und Rheinland-Pfalz festzustellen.
  - Gar keine Beauftragung gibt es in Sachsen-Anhalt, Sachsen, Berlin, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.
  - Keine Angaben liegen vor aus: Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern; hier ist wohl ebenso von keiner Beauftragung auszugehen.
2. Die geforderte Mindestintegrationsquote wurde an einigen Orten mit bis zu 45% deutlich über die Vorgaben der Produktinformation der Bundesagentur für Arbeit (BA) hinaus angehoben.
3. Einzig in Bayern leistet das Integrationsamt keinerlei finanziellen Beitrag zur Strukturverantwortung.
4. Es sind keine Optionsregelungen zur Verlängerung des Vertrags "bei besonders gut leistenden und erfolgreichen IFD" getroffen worden.
5. Die Regelungen bezüglich der Übernahme der Kosten für Gebärdendolmetscher sehen völlig unterschiedlich aus, bei der Hälfte der Dienste werden diese übernommen, bei der anderen Hälfte nicht.
6. Hauptkritikpunkte der Dienste sind die zu hohe Vermittlungsquote und der doppelte Dokumentationsaufwand (VERBIS für die Bundesagentur für Arbeit und KLIFD für die Integrationsämter). Daneben wird angeführt, dass die "reine Vermittlungsarbeit", (d.h. u.a. ohne erforderliche intensivere Begleitung im Betrieb wie Job Coaching zur Passung von Anforderungen und Fähigkeiten) für die Zielgruppe nicht Erfolg versprechend ist.

Auf der Basis dieser bundesweiten Erkenntnisse, werden im Folgenden die Probleme bei der Beauftragungssituation anhand der **konkreten Erfahrungen vor Ort** geschildert:

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit (BA) enthält die Beauftragung nach § 37 SGB III (vgl. Schreiben von Raimund Becker an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen – BIH vom 2.5.07) „keinen Auftrag auf eine ganzheitliche Betreuung“. „Vielmehr zielt das Instrument § 37 SGB III ausschließlich auf den Vermittlungserfolg ab“.

Das heißt, die von der BA so festgelegte **erfolgsabhängige** Vergütung soll dies ermöglichen.

In den Verdingungsunterlagen beschreibt die BA die Leistung u.a. so, dass die Leistung des IFD sich „**spezifisch** an den Integrationserfordernissen des einzelnen Bewerbers auszurichten“ hat (Verdingungsunterlagen S. 10). Dabei sollen u.a. „das gesamte vermittlerische Aktionsfeld, die Motivation, die Vermittlungs- und Leistungsfähigkeit sowie die Eigenbemühungen des Bewerbers“ durch den IFD ausgelotet und gefördert werden.

Dafür ist (lt. Raimund Becker von der BA) „bei der Ausgestaltung der Konditionen bezogen auf die Beauftragung von IFD berücksichtigt worden, dass die Vermittlung der von den IFD betreuten Zielgruppe mit einem höheren Aufwand verbunden ist“.

Auch im „Leitfaden Handlungsprogramme im Bereich Reha/SB“ (Seite 21) schreibt die BA, dass die „besonderen Belange dieses Personenkreises berücksichtigt“ werden“ und „die Spezifika sich vor allem bei den vermittlungsunterstützenden Leistungen durch den Integrationsfachdienst“ ergeben. Dies wird unter dem Punkt Arbeitnehmerorientierung im Rahmen der Handlungsprogramme ausdrücklich genannt und entspricht auch der Aussage von Herrn Oks (Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung der BA) am 10.10.07 beim Kongress „Was behindert Arbeit?“, der auf ein „bewerberzentriertes“ Vorgehen der BA hinwies.

Deshalb ist eine monatliche **Aufwandspauschale** vorgesehen, die dies ermöglichen soll:

- Der IFD soll **erfolgreich** integrieren.
- Der IFD hat es mit einer Zielgruppe zu tun, die einen **hohen Aufwand** erfordert.
- Die **Konditionen** der Beauftragung nach § 37 SGB III seitens der BA **gewährleisten** das.

Doch zu welchen Konsequenzen führen die Regelungen aus der Produktinformation und den Verdingungsunterlagen tatsächlich? Dafür sind diese Regelungen einzeln zu betrachten:

### **1. Das Integrationshonorar (die erfolgsabhängige Vergütung - Erfolgsprämie)**

Das gesamte mögliche Integrationshonorar beträgt bis 30.06.08 € 1.500,-, danach bis 30.06.09 € 1.700,- und danach € 2.000,-. Dies sind Bruttobeträge, die bereits die Umsatzsteuer enthalten.

Das Integrationshonorar wird in 2 Raten ausgezahlt und zwar die 1. Rate (derzeit somit € 750,-) nach sechswöchiger Beschäftigung und die 2. nach sechsmonatiger Beschäftigung (ebenfalls € 750,-).

Weitere Bedingungen und Auswirkungen der Honorierung sind im Folgenden erläutert:

**a) Es werden nur diejenigen Integrationen vergütet (und zählen überhaupt nur als Integration), bei denen die Beschäftigungsaufnahme innerhalb der Zuweisungsdauer des Bewerbers liegt.**

#### *Beispiel aus der Praxis*

Der IFD bemüht sich während der gesamten Dauer der Zuweisung um die Identifizierung möglicher geeigneter Arbeitsplätze und Arbeitgeber. Er tut dies bis zum letzten Tag der durch die Arbeitsagentur/ARGE festgelegten Zuweisungsdauer.

Diese Bemühungen der Anbahnung von Beschäftigungsverhältnissen sind erfolgreich, das Beschäftigungsverhältnis kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten des Arbeitgebers aber erst zwei Wochen nach Ende der Zuweisungsdauer begonnen werden.

Die Integration verläuft somit **erfolgreich**, der IFD erhält aber **kein Integrationshonorar** und die Integration zählt auch nicht für die Erfüllung der Integrationsquote mit, weil die Verdinnungs- und Vertragsunterlagen das ausschließen.

Trotz erfolgsorientierter Arbeitsweise und erfolgreichem Resultat verhindern die Konditionen der Beauftragung nach § 37 SGB III eine Honorierung des erfolgsorientierten Vergütungsbestandteils. Es ist gar nicht so – wie von der BA behauptet - dass das Instrument des § 37 SGB III ausschließlich auf den Vermittlungserfolg des IFD abstellt. Die BA hat hingegen aufgrund der IFD-Integration Geld gespart und ist erfolgreich.

**b) Es werden nur Integrationen vergütet, bei denen die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unter drei Monate befristet ist.**

*Beispiel aus der Praxis*

Der IFD bahnt ein Beschäftigungsverhältnis an, welches zunächst aufgrund der Auftragslage des Arbeitgebers von diesem für zweieinhalb Monate befristet wird, jedoch mit der Option einer Weiterbeschäftigung. Bei Auslaufen der Befristung haben sich nachfolgende Auftragsengänge beim Arbeitgeber verzögert. Die Situation ändert sich jedoch schon eine Woche später, so dass der Arbeitgeber den zuvor beschäftigten vom IFD vermittelten Bewerber erneut, diesmal für 2 Jahre befristet einstellt.

Da der früher zugewiesene Bewerber jedoch nach der ersten Befristung erneut arbeitslos gemeldet war, erhält der IFD **trotz erfolgreichem Integrationsverlauf kein Integrationshonorar**.

Auch dies ist keine Integration im Sinne der Beauftragung nach § 37 SGB III.

**c) Das Beschäftigungsverhältnis muss versicherungspflichtig nach dem SGB III sein.**

*Beispiele aus der Praxis*

- Aufgrund schlechter Integrationschancen und der Aussichtslosigkeit kann der Bewerber in seiner Idee zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit bestärkt und motiviert werden. Er nimmt aus der Maßnahme heraus eine **selbstständige/freiberufliche** Tätigkeit auf. Folge **kein Integrationshonorar**.

- Eine alleinerziehende Mutter erhält aufgrund des IFD Kontaktes eine **weniger als 15** Stunden wöchentlich andauernde Sekretariatstätigkeit. Dies reicht ihr zunächst auch aus.

- Für den psychisch behinderten Mensch wird eine 10 Stunden wöchentlich andauernde Beschäftigung in einer Integrationsfirma gefunden. Dies entspricht zunächst auch seiner Leistungsfähigkeit und ist nach langer Zeit der erste Versuch den Wiedereinstieg in den Beruf zu schaffen.

Sicherlich sind das alles sinnvolle, wenn nicht notwendige Integrationsaktivitäten, die aber hinsichtlich der Honorierung des IFD keine Relevanz besitzen.

**d) Die erste und die zweite Rate wurde jeweils beim Leistungsträger beantragt und die Beschäftigungsbestätigung vorgelegt.**

*Beispiel aus der Praxis*

Der Arbeitgeber reagiert nicht auf die Bitte des IFD die Beschäftigungsbestätigung zu unterschreiben und der nun glücklicherweise integrierte schwerbehinderte Mensch möchte die Beschäftigungsbestätigung ebenfalls nicht gegenüber dem IFD abgeben, weil er ja jetzt endlich Arbeit hat und mit „Schwerbehinderung“ nichts mehr „zu tun“ haben will, selbst wenn bis zur Aufnahme der Beschäftigung ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zwischen dem IFD-Mitarbeiter und dem Bewerber existierte.

Es ist in diesem Fall unmöglich, von der Arbeitsagentur/ARGE das Integrationshonorar zu erhalten.

**e) Nicht als Integrationen zählen Probebeschäftigungen i. S. des § 238 SGB III auch dann, wenn sie im Nachhinein zur beruflichen Eingliederung führen.**

*Beispiel aus der Praxis*

Für einen gehörlosen und vor kurzer Zeit erst aus der Haft entlassenen zugewiesenen Bewerber wird mit hohem Aufwand ein Arbeitgeberkontakt durch den IFD angebahnt. Der Arbeitgeber ist bereit, den Bewerber einzustellen (Befristung der Beschäftigung auf 2 Jahre), allerdings soll zur Überprüfung der Eignung und um den Arbeitnehmer an die Tätigkeit heranzuführen zugleich noch vor der Beschäftigung eine zweimonatige Probebeschäftigung stattfinden, die die Agentur auch bewilligt.

Dies zählt nicht als Integration und begründet auch keine Zahlung des Integrationshonorars.

**f) nicht nahtloser Beschäftigungswechsel**

*Beispiel aus der Praxis*

Nachdem die Bewerberin erfolgreich in eine Arbeit vermittelt wurde und die erste Rate des Integrationshonorars beantragt und ausgezahlt wurde, wird sie nach 5 Monaten gekündigt. Die Bewerberin hatte auch den gesamten Zeitraum der Beschäftigung hindurch weiterhin intensiven Kontakt zum IFD, so dass auch relativ schnell eine unbefristete Anschlussbeschäftigung gefunden werden konnte. Allerdings liegen zwischen der Beendigung des ersten Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn des zweiten, dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses insgesamt 4 Tage, in denen die Klientin sich arbeitslos melden musste.

In diesem Fall wird die 2. Rate des Integrationshonorars nicht ausgezahlt, da aus den Vertragunterlagen der Beauftragung nach § 37 SGB III hervorgeht, dass ein Beschäftigungswechsel nur dann unschädlich ist, wenn er nahtlos erfolgt.

## **g) Vermittlungsvorschlag der Arbeitsagentur**

Aus den Verdingungsunterlagen ergibt sich, dass die Zahlung eines Integrationshonorars nicht erfolgt, wenn das Beschäftigungsverhältnis nachweislich aufgrund eines Vermittlungsvorschlages durch die Arbeitsagentur/ARGE zustande gekommen ist.

### *Beispiele aus der Praxis*

Der zugewiesene Bewerber erhält zusätzlich zu den Vermittlungsbemühungen des IFD einen Vermittlungsvorschlag der Arbeitsagentur.

#### 1. Fall:

Der Bewerber kommt mit dem Vermittlungsvorschlag zum Integrationsberater des IFD und bittet ihn um Hilfe beim Verfassen eines Bewerbungsanschreibens und später auch um Hilfe bei der Vorbereitung des Vorstellungsgespräches. Der Integrationsberater nimmt seinerseits auch Kontakt (mit Zustimmung des Bewerbers) mit dem Arbeitgeber auf, der auch dankbar für die Unterstützung des IFD ist. Letztlich entscheidet der Arbeitgeber sich für die Einstellung dieses Bewerbers.

#### 2. Fall:

Der Bewerber bewirbt sich aufgrund des Vermittlungsvorschlages der Arbeitsagentur bei dem Arbeitgeber und informiert den Integrationsberater darüber, damit dieser den Arbeitgeber zusätzlich kontaktiert; denn er hält aufgrund seiner behinderungsbedingten Einschränkungen sich für relativ chancenlos gegenüber anderen Bewerbern. Der Integrationsberater vereinbart daraufhin einen Betriebsbesuch bei dem Arbeitgeber und informiert diesen über Möglichkeiten der Förderung, des Einsparens der Ausgleichsabgabe sowie der Möglichkeiten psychosoziale Betreuung. So wird der Arbeitgeber durch Einsatz des IFD von der Einstellung dieses Bewerbers überzeugt und es kommt zur Arbeitsaufnahme.

In beiden Fällen wird dem IFD explizit mitgeteilt, dass diese zusätzlichen Tätigkeiten nicht als Leistung im Rahmen der Beauftragung nach § 37 SGB III „eingekauft“ wurden und somit keine Auszahlung des Integrationshonorars in Betracht kommt.

**In einer Vielzahl von Fällen zeigt sich bei näherem Hinsehen sowie aufgrund der Erfahrungen bei der praktischen Durchführung von Beauftragungen nach § 37 SGB III, dass es trotz und wegen der erfolgsorientierten Arbeitsweise des IFD und der von der BA festgelegten Konditionen überhaupt nicht zu einer Vergütung des Integrationserfolgs kommt. Und dieser Bestandteil der Vergütung soll ja immerhin der maßgebende und überwiegende sein!**

Wenn seitens der BA darauf möglicherweise mit dem Argument geantwortet wird, dass dies auch sonst dem Standard der § 37 SGB III-Beauftragung entspricht, dann stellt sich die Frage, wo an dieser Stelle die besonderen Integrationserfordernisse beim Personenkreis der schwerbehinderten Menschen berücksichtigt worden sind?

**Die o.g. Beispiele und deren vertragliche Vorgaben durch die Bundesagentur für Arbeit führen in der Praxis der Integrationsarbeit dazu, dass der IFD gezwungen ist, die Vermittlung der Menschen mit Behinderung innerhalb bestimmter Fristen gegenüber einer tatsächlich passgenauen, also der der Behinderung angepassten Besetzung eines Arbeitsplatzes, zu priorisieren.**

## 2. Die Aufwandspauschale

Die soll den mit der vom IFD betreuten Zielgruppe verbundenen höheren Aufwand vergüten. Sie beträgt monatlich bis 30.06.08 € 130.-, danach bis 30.06.09 € 120.- und danach € 100.- inklusive der Umsatzsteuer.

Laut Vertragsunterlagen zu § 37 SGB III Beauftragungen umfasst die Aufwandspauschale **alle** mit der Leistungserbringung entstehenden Kosten.

Die Leistungserbringung umfasst gemäß Verdingungsunterlagen:

- Unterstützung des vermittelnerischen Handelns des Bedarfsträgers [zu welchen Auswirkungen das führt, siehe 1. g)]
- Spezifische Ausrichtung an den individuellen Integrationserfordernissen des einzelnen Bewerbers
- Erreichung der von der BA vorgegebenen Integrationsquote
- Anwendung personalberaterischer Methoden
- Motivationsförderung
- Feststellung der Vermittlungs- und Leistungsfähigkeit
- Förderung der Eigenbemühungen des Bewerbers [siehe Problem unter 1. d)]
- Individuelle Problemanalyse und Problemlösung
- Schnellstmögliche initiative Unterbreitung anforderungsprofilgerechter Vermittlungsvorschläge

Ausdrücklich ausgeschlossen wird (S. 10 der Verdingungsunterlagen) eine sozialpädagogische Betreuung der Bewerber.

Worin die individuellen spezifischen Integrationserfordernisse beim Personenkreis der schwerbehinderten Menschen liegen, wird nirgendwo ausgeführt. Würde man sich die näher anschauen oder auf Erfahrungen bei der Integrationstätigkeit schwerbehinderter Menschen zurückgreifen, müsste man feststellen, dass der dafür erforderliche Aufwand mit der Höhe der festgelegten „Aufwandspauschale“ nur im Ausnahmefall zu erreichen ist.

Um Integrationen für schwerbehinderte Menschen zu erreichen, ist in der Regel ein weitaus höherer Zeitaufwand notwendig, als durch die vorgegebene Aufwandspauschale vergütet wird, die kaum mehr als zwei Stunden monatlichen Aufwand erlaubt. In den meisten Fällen wird eine Eingliederung des schwerbehinderten Menschen mit diesem reduzierten Aufwand nicht zu erreichen sein.

*Beispiele aus der Praxis:*

Von der ARGE zugewiesene schwerbehinderte Menschen sind häufig arbeitsmarktfern und benötigen gerade auch **behinderungsbedingt** eine zeitintensivere Auseinandersetzung mit ihrer Situation. Die gesundheitlichen Einschränkungen und insbesondere auch mögliche Fähigkeiten sind erst noch herauszuarbeiten. Für Menschen, die zum Teil jahrzehntelang aufgrund gesundheitlicher Probleme den Rückzug vom Arbeitsmarkt angetreten haben, können nicht sofort „anforderungsprofilgerechte Vermittlungsvorschläge“ unterbreitet werden. Berufliche Perspektiven müssen erst noch eröffnet und die so genannte „Marktfähigkeit“ erst hergestellt werden. Bei gesundheitlich beeinträchtigten Menschen ist grundsätzlich von einer stärkeren Präsenz psychosozialer Problemlagen auszugehen. Dies ist mit der Höhe der Aufwandspauschale nicht zu erreichen.

In vielen Fällen ist aus behinderungsbedingten Gründen eine weit über das übliche Maß hinausgehende Unterstützung des Integrationsberaters notwendig. Bei einem **Grad der Behinderung von 80 oder mehr** ist die Behinderung und die damit verbundenen Handicaps, unter Berücksichtigung der umfassenden Einbeziehung der Lebensumstände des Betroffenen häufig so gravierend, dass hier ein erhöhter Bedarf an Integrationsunterstützung notwendig ist.

Bei Menschen mit **Gehörlosigkeit** ist ein erheblich höherer Zeitaufwand für die mündliche und schriftliche Kommunikation erforderlich (Lippenablesen nur bedingt, identisches Verstehen von Texten, z. B. arbeitsrechtliche Regelungen), die bevorzugt immer persönlich sein sollte. Eine wechselseitige Kommunikation muss in erster Linie im direkten Kontakt hergestellt werden, insbesondere wenn es sich um komplexe (z. B. rechtlich relevante) Angelegenheiten handelt. Aufgrund vorliegender Unsicherheiten auf Seiten des Betroffenen wie potenzieller Arbeitgeber und Kollegen liegen hohe Informations- und Beratungsbedarfe vor, auf die beim Integrationsprozess eingegangen werden muss.

Menschen mit **psychischen** Beeinträchtigungen erfordern durch den Integrationsberater eine wesentlich intensivere Problembearbeitung mit dem Betroffenen durch Ziel- und Vereinbarungsgespräche, Situationsklärung und kontinuierlichen Motivationsaufbau. Zusätzlich sind oft weitere Personen zu beteiligen oder zumindest mit einzubeziehen, ferner Fachdienste und Einrichtungen. Wesentlich ist hier das Praktizieren und Beibehalten einer beziehungsfördernden Gesprächshaltung, die tendenziell nicht direktiv ist und insofern dem Standardprodukt einer Beauftragung nach § 37 SGB III zu den bestehenden Konditionen entgegengesetzt ist. Vorschläge müssen hier nicht einfach „schnellstmöglich unterbreitet“ werden, sondern ausführlich besprochen werden und als Resultat eines „dialogischen Prozesses“ vereinbart werden, sonst besteht beim Betroffenen die Gefahr der Bevormundung. Nicht selten müssen „Umwege“ eingeschlagen werden oder Erfahrungen zugelassen werden, die zum Scheitern führen, aber subjektiv realitätsbewältigend wirken.

Bei Menschen mit **Epilepsie** (oder anderen neurologischen Erkrankungen) und Schädelhirnverletzungen müssen die besonderen Umstände der Behinderung und ihre Folgen für den jeweiligen beabsichtigten Arbeitseinsatz genauestens abgeklärt und geplant werden. Dies schließt auch ein, sich mit Befürchtungen und Ängsten auf Seiten des Betroffenen wie auf Seiten potenzieller Arbeitgeber auseinander zu setzen und geeignete Absprachen zu treffen.

Menschen mit einer **geistigen Behinderung oder Lernbehinderung** brauchen in der Regel mehr Zeit, um verlässliche Beziehungen aufzubauen und sich an neue Lebenswelten zu gewöhnen. Erkennen und Begreifen wichtiger betrieblicher Abläufe und Einüben von arbeitsbezogenen Verhaltensweisen sind zeitintensiv aber notwendig. Die Unterstützung erfordert auch die intensive Auseinandersetzung mit begleitenden Umständen (Wohnen, Freizeit, Arbeitsweg etc.).

**Diese Beispiele verdeutlichen, dass mit der „Aufwandspauschale“ die spezifischen individuellen Integrationserfordernisse zwar gefordert, bezogen auf die Zielgruppe aber nicht (ausreichend) berücksichtigt werden.**

Gemäß der ausgeführten spezifischen Bedingungen bei der vermittlungsunterstützenden Tätigkeit des IFD werden die folgenden elementaren Dienstleistungen durchzuführen sein:

- Vermittlungsvorbereitung mit Erhebung der individuellen Kenntnisse und Fertigkeiten, Stärken- und Schwächenanalyse, Aktivierung der Eigenbemühungen und Förderung der Mobilitätsbereitschaft
- Bewerbungstraining inklusive beraterischer Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Verbesserung des Vorstellungsverhaltens
- Erarbeitung realistischer beruflicher Ziele und Perspektiven, Feststellung von Qualifizierungsbedarf
- Information über generelle Hilfen der Teilhabe am Arbeitsleben zur Beschäftigungsaufnahme
- Information potenzieller Arbeitgeber über technische und finanzielle Fördermöglichkeiten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen zur Verfügung stehen sowie ggf. Hilfestellung bei der Beantragung dieser Leistungen
- Arbeitsplatzakquise mit Anforderungsanalyse und ggf. technischer und/oder organisatorischer Arbeitsplatzanpassung
- Arbeitsvermittlung und Hilfe zur Eigenaktivität inklusive Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Stellenangeboten (u. a. Printmedien, Online-Jobbörsen)
- Einarbeitungsbegleitung zur nachhaltigen Integration nach erfolgter Vermittlung, solange dies erwünscht und erforderlich ist.
- Krisenintervention und Klärung von Fragen über die Auswirkung von Behinderungen am Arbeitsplatz

Methode und Ablauf müssen dementsprechend auf diese spezifischen Erfordernisse abgestimmt sein:

➤ ***Erstgespräch***

Informationen über den gesamten Ablauf der Begleitung, Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, Klärung von Erwartungshaltungen und Vorbehalten, Einstieg in die individuelle Problemlage (Ersteinschätzung), Eingliederungsplanung unter Berücksichtigung des individuellen Unterstützungsbedarfs

➤ ***Assessment***

Situationsanalyse, Auswertung des beruflichen Werdegangs und soziale Anamnese, Abklärung beruflicher Perspektiven, Einbezug der Ressourcen des schwerbehinderten Menschen in die Fähigkeitsdiagnostik, Tiefenprofiling, Klärung von beruflichem Qualifizierungs- und besonderem sozialpädagogischen Betreuungsbedarf (den der IFD im Rahmen der reinen Vermittlungsunterstützung nicht leisten kann/darf).

➤ ***Vorbereitung der Akquise und Arbeitsaufnahme***

Vorauswahl geeigneter Arbeitsfelder, Sicherung der Passgenauigkeit der Integrationsbemühungen, Anfertigung einer Bewerbungsmappe, Übungen zum Auftreten bei Vorstellungsterminen, Initiierung von Zwischenschritten für die Integration, Einbezug des Netzwerkes zur Bewältigung von Alltagssituationen und speziellen Problemlagen, Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsterminen, Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen.

➤ **Akquise von geeigneten Arbeitsplätzen**

Platzierung des schwerbehinderten Menschen auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz, Kontaktpflege zu einstellungsbereiten Arbeitgebern, Motivation der Arbeitgeber zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen, Vergleich der Arbeitsanforderungen mit dem Fähigkeitsprofil des betroffenen Bewerbers, Klärung der Möglichkeit der Gewährung von EGZ/SB in Absprache mit dem zuständigen Mitarbeiter der Arbeitsagentur/ARGE.

➤ **Arbeitserprobung**

Schrittweises Heranführen an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, Initiierung von betrieblichen Praktika und Arbeitserprobungen in Absprache mit dem zuständigen Mitarbeiter der ARGE, Begleitung inklusive Problem- und Krisenbewältigung während des Praktikums, Besprechung und Dokumentation der Ergebnisse des Praktikums.

➤ **Nachgehende Begleitung bei Beschäftigungsaufnahme**

Nachgehende Begleitung durch Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, Prävention, regelmäßige Überprüfung der gesamten Arbeitssituation, Beratung von Kollegen und Vorgesetzten, Betriebsbesuche, Arbeitsplatzanpassungen, Beantragung von Fördermitteln, psychosoziale Betreuung, Krisenintervention.

Die Ansicht, dass die o.g. Erfordernisse nicht vermittlungunterstützende Leistungen des IFD sind, sondern eine „ganzheitliche Betreuung“, die wiederum durch die Beauftragung nach § 37 SGB III nicht abgedeckt sind (und daher auch nicht im Umfang der Regelungen der „gemeinsamen Empfehlungen“ zu bezahlen sind), ist fachlich und sachlich nicht zutreffend.

Die Beauftragung gemäß „Gemeinsamer Empfehlungen“, die nur für Rehabilitanden möglich ist, ist zwar ebenfalls oftmals zu gering, trägt den Integrationserfordernissen zumindest in etwas größerem Maße Rechnung.

In vielen Fällen besteht bei den Vermittlung- und Integrationsaktivitäten besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (besonders bei Leistungsbeziehern nach dem SGB II) sogar ein weitaus größerer Zeitaufwand als bei Rehabilitanden (z.B. die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, o.ä.). Das liegt überwiegend an den behinderungsbedingten Gegebenheiten und nicht am Anspruch, „ganzheitlich“ betreuen zu wollen. Das im SGB IX beschriebene Komplexangebot des IFD ist insofern insgesamt als vermittlungunterstützende Leistung auch bei einer Vergabe nach § 37 SGB III (bzw. i.V. mit § 16 Abs. 1 SGB II) notwendig für die Integration.

Bei den derzeitigen Konditionen nach § 37 SGB III wird der IFD gezwungen, sich gerade mit denjenigen, die mehr Unterstützung benötigen, nicht im erforderlichen Umfang zu befassen und den erforderlichen Leistungsumfang zeitlich erheblich zu reduzieren.

Zumal – im Unterschied zur Beauftragung mit Rehabilitanden - durch die BA auch noch wichtige Instrumente der Integration bei der Beauftragung nach § 37 SGB III nicht zur Anwendung kommen.

*Beispiele aus der Praxis*

Bedarfsgerecht sind bei der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen häufig Zwischenschritte der Vermittlung zu unterstützen und zu initiieren. Um hier einen ggf. notwendigen niedrigschwelligen Eintritt ins Arbeitsleben zu ermöglichen, so hat die Praxis gezeigt, sind begleitete **Praktika, Trainingsmaßnahmen oder Probebeschäftigungen** durchzuführen und eine fundierte Belastungsanalyse vorzunehmen. Diese bildet wieder-

um Grundlage für die Einsatzmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Durchführung betrieblicher Praktika im Sinne der Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III wird hinsichtlich der Erstattung der notwendigen Fahrtkosten für den Bewerber im Rahmen der Beauftragung nach § 37 SGB III durch die Agenturen/ARGEn abgelehnt. Mit dem Hinweis, dass dies schon durch die Aufwandspauschale abgedeckt sei.

Als „Ausweg“ wurde seitens dieser Leistungsträger „angeboten“, den Bewerber aus der Beauftragung nach § 37 SGB III herauszunehmen, dann die Trainingsmaßnahme durchzuführen (mit Fahrtkostenerstattung). Allerdings erhält der IFD dann auch kein Integrationshonorar für den Fall, dass der Bewerber aus dem Praktikum in eine Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einmündet (weil er ja schon aus der IFD-Beauftragung herausgenommen wurde).

### **Was soll der IFD jetzt machen?**

- Nutzt der IFD für den Bewerber nicht die Möglichkeit des Praktikums, hat er auf jeden Fall eine Chance für eine Beschäftigung nicht genutzt.
- Nutzt er die Möglichkeit des Praktikums und mündet in eine Beschäftigung, erhält der IFD dafür keine Vergütung.
- Bei der Beauftragung mit Rehabilitanden hat der IFD die Möglichkeit des Praktikums.

### **3. Personal**

Dadurch, dass bei der Beauftragung von keinem festgelegten Kontingent auszugehen ist (aufgrund der Regelungen, dass nur während des Zuweisungskorridors ausgeschiedene Bewerber „nach besetzt“ werden), ist es auch zunehmend unmöglich, das langjährige Erfahrung voraussetzende Personal jederzeit vorzuhalten, dass die spezifischen Anforderungen dieses Personenkreises erfordert.

Integrationsberater des IFD müssen besonders qualifiziert sein und der IFD muss für eine behinderungsspezifische Binnendifferenzierung ausgelegt sein, um für jede Art der Behinderung das notwendige vermittlungunterstützende Instrumentarium bedarfsgerecht und einzelfallorientiert anwenden zu können.

Die Zuweisungsmodalitäten (z.B. Zuweisungskorridor) erfordern vom IFD quasi ein ständiges Ein- und Ausstellen des Personals. Die notwendige Qualität ist somit gefährdet.

### **4. Fazit**

Aufgrund der geschilderten Beauftragungspraxis und der hierdurch deutlich gewordenen Unterschiede zu den Leitlinien des SGB IX, sieht es die BAG UB als dringend erforderlich an, **die Beauftragung der Integrationsfachdienste (Arbeitsschwerpunkt Vermittlung)** nach § 37 SGB III (Agentur für Arbeit) sowie § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 37 SGB III (Träger der Grundversicherung für Arbeitsuchende) **neu und fachgerecht im Sinne der tatsächlichen Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen zu regeln.**

Die BAG UB steht für entsprechende Gespräche jederzeit zur Verfügung.

*Vorstand und Geschäftsführung der BAG UB*

*Hamburg, Januar 2008*