

## **Ergebnisse der 7. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX für das Jahr 2018**

**Jörg Schulz und Jörg Bungart**

Die BAG UB hat ein besonderes Interesse an einer erfolgreichen **Umsetzung des § 55 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“** (UB). Zur Erhebung entsprechender Informationen haben wir in den Jahren 2009-2011 eine Umfrage unter den Mitgliedern der BAG UB und ab dem Jahr 2012 jährlich eine bundesweite Umfrage durchgeführt.

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

Den Leistungserbringern wurde der Fragebogen zur **7. bundesweiten Umfrage** im März 2019 für den **Erhebungszeitraum 1.1.2018 bis 31.12.2018** zugesandt. Nach dem Rücklauf erfolgte eine ausführliche Plausibilitätsprüfung. Angeschrieben wurden alle der BA bekannten Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 55 Absatz 2 SGB IX“ (UB 1. Phase).

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

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

---

### **Datenbasis und Auswertungshinweise:**

Gefragt wurde nach den UB-Teilnehmenden im **Erhebungszeitraum 1.1.2018 bis 31.12.2018**. Die Befragung bezieht sich auf ALLE - möglichen - beauftragenden Leistungsträger (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Kriegsopferfürsorge/-versorgung, Integrationsamt).

Der Fragebogen ist in **vier Teile aufgegliedert**. Im **Teil I (Fragen 1-3)** sind allgemeine Angaben zur Maßnahme UB eingetragen. Im **Teil II (Fragen 4-12)** sind die Daten von UB-Teilnehmenden eingetragen, die im Erhebungszeitraum **neu** in die Maßnahme eingestiegen sind. **Teil III (Fragen 13-18)** beinhaltet Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum die Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX abbrachen/ beendeten. **Teil IV (Frage 19)** ist eine abschließende allgemeine Frage.

Es haben sich **80 UB-Leistungserbringer aus 15 Bundesländern** beteiligt. Erfasst wurden insgesamt **958 UB-Teilnehmende** (im Folgenden: TN). Zu beachten ist, dass zwar die Bundesagentur für Arbeit der Hauptauftraggeber für die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) nach § 55 Abs. 2 SGB IX ist, jedoch auch andere Leistungsträger die InbeQ nutzen (vgl. Frage 2). In der Auswertung erfolgt hierzu keine Unterscheidung.

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

Die **Ergebnisse der 7. bundesweiten Umfrage 2018** sind jeweils tabellarisch mit den vorherigen bundesweiten **Umfrageergebnissen 2009-2017 im Vergleich** dargestellt.

## Fragen und Antworten zur „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX

### Teil I: Allgemeine Angaben

#### 1. Was ist Ihre Aufgabe im Rahmen einer UB-Beauftragung nach § 55 SGB IX?

2018	2009-2017	
67,5%	70,7%	<b>Ausschließlich Individuelle betriebliche Qualifizierung</b> nach § 55 Absatz 2 SGB IX
0,0%	0,6%	<b>Ausschließlich Berufsbegleitung</b> nach § 55 Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 185 Absatz 2 SGB IX
32,5%	28,7%	<b>Beides: Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung</b> nach § 55 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 185 Absatz 2 SGB IX

Aufgrund der Zielgruppe der Befragung (Anbieter der Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 55 Absatz 2 SGB IX“ - InbeQ) steht diese Maßnahme erwartungsgemäß im Vordergrund der Beauftragungen. Allerdings wird deutlich, dass auch 2018 fast ein Drittel der Anbieter sowohl InbeQ als auch UB-Berufsbegleitung durchführen. Es ist davon auszugehen, dass eine Beauftragung zur Berufsbegleitung für jene TN erfolgt, die zuvor eine InbeQ absolvierten.

#### 2. Wer ist/sind der/die zuständige/n Leistungsträger (Auftraggeber) für UB nach § 55 SGB IX (Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung)?

Bitte bei JEDEM Leistungsträger Ja oder Nein ankreuzen!

2018		2009-2017		
Ja	Nein	Ja	Nein	
97,5%	2,5%	98,5%	1,5%	Agentur für Arbeit
33,8%	66,2%	24,0%	76,0%	Rentenversicherung
7,5%	92,5%	2,3%	97,7%	Unfallversicherung
3,8%	96,2%	1,3%	98,7%	Kriegsopferfürsorge/-versorgung
27,5%	72,5%	19,5%	80,5%	Integrationsamt

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

Die Beauftragungen durch die Rentenversicherung (RV) sind nach vorherigen Schwankungen 2018 auf ca. 34 % angestiegen und somit wieder auf dem Niveau von 2016 (2015: 27% / 2016: 34% / 2017: 23%). Insofern bleiben die weitere Entwicklung und der zukünftige Trend abzuwarten. Aufgrund zusätzlicher Informationen (Rentenversicherung Bund, UB-Leistungserbringer) sind die Beauftragungen durch die RV jedoch nach wie vor regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Träger der Unfallversicherung sowie Kriegsopferfürsorge/-versorgung nehmen bei der Beauftragung eine untergeordnete Rolle ein, auch wenn ihr Anteil im Vergleich zu den Vorjahren leicht anstieg. Die Beauftragungen durch die Integrationsämter sind 2018 mit ca. 28% im Vergleich zu 2017 (16%) deutlich angestiegen. Insofern sind auch hier über die Jahre auffallende Schwankungen zu beobachten und die weitere Entwicklung ist abzuwarten.

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

<b>2018</b>	<b>2009-2017</b>	
<b>10,0%</b>	<b>9,2%</b>	Ja
<b>90,0%</b>	<b>90,8%</b>	Nein

Der Anteil des Persönlichen Budget ist 2018 mit 10% im Vergleich zu 2017 (7%) wieder etwas angestiegen (vgl. Frage 4.).

#### Hinweise:

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

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

#### 4. Anzahl der Teilnehmenden:

<b>2018</b>	<b>2009-2017</b>				
<b>958</b>	<b>9.194</b>	Teilnehmende insgesamt (Sachleistung und ggf. Persönliches Budget)			
<i>Davon:</i>					
<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2009-2017</b>	<b>2009-2017</b>		
<b>930</b>	<b>97,1%</b>	<b>8.942</b>	<b>97,3%</b>	<i>Teilnehmende nur Sachleistung</i>	
<b>28</b>	<b>2,9%</b>	<b>252</b>	<b>2,7%</b>	<i>Teilnehmende nur Persönliches Budget</i>	

Mit der Erhebung 2018 wurden insgesamt 958 Teilnehmende (TN) erfasst. Da neben der Bundesagentur für Arbeit (im Folgenden: BA) auch andere Leistungsträger beauftragen, kann kein direkter Vergleich zu den gesamten TN-Zahlen der BA im Erhebungszeitraum gezogen werden.

Obwohl ca. 10% der UB-Leistungserbringer angeben (auch) das Persönliche Budget 2018 zu nutzen (vgl. Frage 3.), betrifft dies lediglich 3,0% der TN.

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

2018	2009-2017	
62,5%	64,6%	Lern- bzw. geistige Behinderung
23,2%	20,0%	Psychische Erkrankung
11,9%	10,5%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
1,2%	2,9%	Sonstige Behinderung
1,2%	2,0%	keine Angaben

Der Personenkreis der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung stellt auch 2018 mit fast 63% den größten Anteil unter den TN. Dies kann aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („Mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden. Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen nimmt seit Beginn der UB-Maßnahme 2009 (11%) fast stetig zu und beträgt 2018 ca. 23% aller TN.

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

2018	2009-2017	
51,4%	54,0%	Mit Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung nach § 2 SGB IX
46,2%	43,8%	Ohne Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung nach § 2 SGB IX
2,4%	2,2%	keine Angaben

Der Anteil der TN ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung zu Beginn der InbeQ ist im Jahr 2018 mit 46% gegenüber 2017 (43%) angestiegen. Zu beachten ist, dass ohne Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung bei einer erforderlichen Berufsbegleitung nach Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis, der Regelleistungsträger Integrationsamt nicht zuständig ist. Die Frage, ob im Einzelfall der Schwerbehindertenstatus bzw. die Gleichstellung zu beantragen ist, wird seit der Diskussion dieses Sachverhaltes verstärkt von den UB-Anbietern mit den TN angesprochen. Dieser Standard ist deshalb sowohl Bestandteil der Leistungsbeschreibung InbeQ der BA als auch der Gemeinsamen Empfehlung UB nach § 55 Abs. 6 SGB IX (in Kraft getreten am 1.12.2010; vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 3 GE UB).

## 7. Geschlecht der Teilnehmenden:

2018	2009-2017		
36,7%	36,5%	Weiblich	
63,3%	63,4%	Männlich	
0,0%	-	Divers	<b>Hinweis: erst ab 2018 gesetzlich bedingt erhoben</b>
0,0%	0,1%	keine Angaben	

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

- Im Schuljahr 2017/2018 sind bundesweit 65% der Schüler\_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (Regel- und Sonder-/Förderschulen) männlich und 35% weiblich (*Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2019, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2018/2019*).

- Im Rahmen des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000 (Abschlussbericht 31.12.13) wurden 60,6% männliche und 39,4% weibliche TN durch den Integrationsfachdienst (IFD) unterstützt.
- Laut Jahresbericht 2018/2019 der BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) wurden im Jahr 2018 vom IFD insgesamt 46% Frauen und 54% Männer in den Bereichen Vermittlung und Sicherung unterstützt.

### 8. Alter der Teilnehmenden:

2018	2009-2017	
6,4%	4,8%	Unter 18 Jahre
56,3%	60,2%	18 – 24 Jahre
31,7%	30,3%	25 – 40 Jahre
5,6%	4,6%	Über 40 Jahre
0,0%	0,1%	keine Angaben

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

2018	2009-2017	
57,6%	62,9%	Sonderschule
22,8%	20,1%	Hauptschule
7,0%	6,0%	Realschule
2,7%	2,8%	Gymnasium
7,8%	6,3%	Sonstige Schule
2,1%	1,9%	keine Angaben

Ähnlich wie bei „Art der Behinderung“ (vgl. Antworten zu Frage 5.) können auch 2018 die Verteilungsschwerpunkte bei „Alter“ (bis 24 Jahre: 63%) und „Schulbesuch“ (Sonderschule: 58%) aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) grundsätzlich als erwartungsgemäß bezeichnet werden. Der Anteil der Personen in der Altersgruppe 25-40 Jahre ist 2018 mit 32% im Vergleich zu 2017 (27%) (wieder) leicht angestiegen.

*Hinweis:* Nach Angaben des Statistisches Bundesamt (Wiesbaden 2019, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2018/2019) gab es im Schuljahr 2018/19 insgesamt 552.258 Schüler\_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Davon wurden 231.474 in allgemeinen Schulen und 320.784 in Sonder-/Förderschulen unterrichtet (Integrationsquote = 42%).

### 10. Migrationshintergrund der Teilnehmenden:

2018	2009-2017	
81,9%	81,2%	Kein Migrationshintergrund
6,8%	5,7%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
10,7%	11,4%	Migrationshintergrund Nicht-EU
0,6%	1,7%	keine Angaben

Ca. 18% der TN haben einen Migrationshintergrund.

## 11. Bisherige höchste berufliche Qualifikation der Teilnehmenden:

2018	2009-2017	
0,9%	1,2%	Studium (Uni, Fachhochschule)
12,9%	10,6%	Berufsvollausbildung nach § 4 BBiG / § 25 HwO
14,0%	16,6%	Fachpraktiker_innenausbildung* nach §§ 64-67 BBiG / § 42 k-q HwO <small>*vor 2009/2010: Helfer- bzw. Werker Ausbildung</small>
70,0%	69,7%	KEINE der oben genannten Qualifikationen
2,2%	1,9%	keine Angaben

Aufgrund der allgemeinen Zielsetzung der Maßnahme UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von WfbM zu arbeiten“) ist der hohe Anteil der TN ohne Studium, Berufsvollausbildung und Fachpraktiker\_innenausbildung (70%) - wie in den Jahren zuvor - zu erwarten.

Auffallend ist der nach wie vor relativ hohe Anteil an Fachpraktiker\_innenausbildung (14%). Dies kann so ausgelegt werden, dass zuerst, dem Rehabilitationsgrundsatz entsprechend, der (formal) höchstmögliche Abschluss angestrebt wird, um die Teilhabechancen zu optimieren. Führen diese Abschlüsse nicht zur angestrebten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, werden anschließend ergänzende bzw. nachstehende Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt. Sollte es sich jedoch um (mehrheitlich) überbetriebliche Abschlüsse handeln, könnte der hohe Anteil (auch) ein Hinweis auf den Stellenwert betrieblicher Qualifizierungen/Ausbildungen sein. Der über die Jahre steigende Anteil an TN mit Berufsvollausbildung (2018: 13%), könnte an der Zunahme der Personen mit psychischer Behinderung liegen.

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

2018	2009-2017	
17,6%	14,9%	Schulbesuch
4,5%	2,6%	Ausbildung
0,1%	0,1%	Studium
1,5%	1,3%	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
47,3%	53,1%	Arbeitslos (SGB III oder SGB II)
<i>Davon arbeitslos seit:</i>		
2,9%	3,2%	Bis zu 1 Monat
11,5%	10,5%	2-3 Monaten
14,3%	15,6%	4-6 Monaten
22,1%	20,5%	7-12 Monaten
38,8%	36,0%	Länger als 12 Monaten
10,4%	14,2%	keine Angaben möglich
0,3%	0,9%	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
19,6%	16,6%	Berufsvorbereitende Maßnahme
6,4%	6,8%	Sonstiges
2,7%	3,7%	keine Angaben

Grundsätzlich wird ein breiter Zugang mit einzelnen Schwerpunktsetzungen deutlich:

Ergebnisse der 7. bundesweiten Umfrage der BAG UB 2018 zur Umsetzung der Maßnahme UB nach § 55 SGB IX

Auch 2018 war der überwiegende Anteil der TN zuvor arbeitslos (47%). Die Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen an, dass ca. 61% der TN 7 Monate und länger vor Beginn der UB arbeitslos waren; 39% der TN sogar mehr als 1 Jahr. Ca. 14% der TN waren bis zu 3 Monaten bzw. 29% bis zu 6 Monaten zuvor arbeitslos. Dies könnte bedeuten, dass zumindest ein Teil dieser Gruppe (bis zu 6 Monate vor Eintritt in UB arbeitslos) grundsätzlich den Schulabgänger\_innen zuzuordnen ist, wenn sich die Arbeitslosigkeit zumindest mittelbar an das Schulende anschloss. Eine solche gesicherte Aussage ist aber mit den vorliegenden Daten, da keine Einzelfallerhebung, nicht möglich.

Der Anteil jener Schulabgänger\_innen, die offensichtlich unmittelbar nach Schulende in die UB eingetreten sind, beträgt ca. 18%. Schulabgänger\_innen wurden im Rahmen der Gesetzesinitiative UB ausdrücklich als Zielgruppe genannt. Über das Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ (Handlungsfeld 1) werden von 2011-2018 Maßnahmen zur „Berufsorientierung“ gefördert. Dies hat jedoch nach den vorliegenden Daten nicht zu einem Anstieg der Zielgruppe Schulabgänger\_innen in der InbeQ geführt.

Ca. 20% der TN waren zuvor in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Offenbar haben die anderen (formal höheren) Maßnahmen nicht den erwarteten Erfolg erbracht, woraufhin diese Personen anschließend in die UB überwiesen wurden, um weitere Teilhabemöglichkeiten zu erproben.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass ca. 63% der TN in UB 24 Jahre und jünger sind (vgl. Antworten zu Frage 8.). Aufgrund des hohen Anteils finden sich vermutlich in dieser Altersgruppe neben den Abgänger\_innen aus Schule und Berufsvorbereitung auch Personen aus der Gruppe der zuvor arbeitslosen UB-Teilnehmenden wieder. Gesicherte Aussagen setzen jedoch eine Einzelfallerhebung voraus.

12.1 Wie viele Teilnehmende haben vor Beginn der Maßnahme UB an <b>DIA-AM</b> (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen) teilgenommen?		
<b>2018</b>	<b>2009-2017</b>	
<b>9,2%</b>	<b>10,8%</b>	DIA-AM

Der Anteil der TN mit DIA-AM vor Beginn der UB liegt 2018 bei ca. 9%.

### Teil III: Fragen zu den Personen, die im Erhebungszeitraum die Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung nach § 55 Absatz 2 SGB IX abbrechen/ beendeten

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

<b>2018</b>	<b>2009-2017</b>	
<b>859</b>	<b>7.198</b>	a) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen
<i>Davon:</i>		
<b>63,2%</b>	<b>64,9%</b>	b) Teilnehmende <i>InbeQ</i> regulär beendet
<b>36,8%</b>	<b>35,1%</b>	c) Teilnehmende <i>InbeQ</i> vorzeitig abgebrochen

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

859 TN haben im Jahr 2018 die UB regulär beendet oder die Maßnahme abgebrochen. Davon haben ca. 37% der TN die UB-Maßnahme vorzeitig aus verschiedenen Gründen (s.u.) abgebrochen und ca. 63% konnten die InbeQ regulär beenden.

13.1 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen</b> haben, was ist deren weitere berufliche Perspektive [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 a)</b> ]?			
2018	2009-2017		
41,4%	39,3%	a) Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (weitere Fragen siehe ab Frage 14.1)	
		<i>Davon:</i>	
		7,3%	6,7% Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX
		92,7%	93,3% Sonstiger Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes
12,8%	16,8%	b) WfbM	
3,6%	3,3%	c) Ausbildung	
		<i>Davon:</i>	
		71,0%	60,3% betriebliche Ausbildung
		29,0%	39,7% außerbetriebliche Ausbildung
1,2%	0,8%	d) Berufsvorbereitende Maßnahme	
25,5%	27,4%	e) Arbeitslos	
15,5%	12,4%	f) Sonstiges	

2018 konnten 41% der TN (regulär beendet bzw. vorzeitig abgebrochen) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden, wobei Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX nach wie vor eine untergeordnete Rolle spielen. Außerdem wurden knapp 4 % der TN in eine Ausbildung, d.h. formal höhere Qualifikation, vermittelt, davon 71% in eine betriebliche Ausbildung (2017: 59%). Das bedeutet, dass insgesamt 44% der TN, die die InbeQ regulär beendeten bzw. vorzeitig abbrechen, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (inkl. betriebliche Ausbildung) platziert wurden. Die Vermittlungszahl kann angesichts der Zielsetzung/-gruppe von UB („mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen zu arbeiten“) und auch im Vergleich zu anderen Maßnahmen als beachtenswert bezeichnet werden. Dies ist nicht zuletzt auch ein Hinweis auf die Effektivität des Konzepts UB, da eine intensive, individuelle und längerfristige Qualifizierung, inklusive Jobcoaching, möglich ist.

Die Vermittlungsquote ist höher, wenn die „vorzeitigen“ Abbrecher\_innen (z.B. krankheitsbedingt, Umzug) abgezogen werden. **Die Vermittlungsquote, bezogen ausschließlich auf jene TN, die die InbeQ „regulär beendeten“, beträgt 70% (inkl. betriebliche Ausbildung).**

Der Anteil der Übergänge von InbeQ in WfbM als persönliche (derzeitige) berufliche Perspektive liegt bei ca. 13%. Dies unterstreicht angesichts der UB-Zielgruppe die Bedeutung der Schnittstelle des Übergangs InbeQ-WfbM sowohl auf Seiten der Leistungserbringer als auch der zuständigen Leistungsträger. Ca. 26% der TN sind nach Abschluss der UB arbeitslos. Es sind mit den vorliegenden Daten keine Aussagen darüber möglich, inwieweit trotz (vorläufiger) Arbeitslosigkeit berufliche Perspektiven entwickelt wurden. Hier sind weitere Informationen zu sammeln, um eine Aussage darüber treffen zu können, inwieweit die Anforderung der Gemeinsamen Empfehlung UB erfüllt ist: „Sofern (...) keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht oder erhalten werden kann, sind andere angemessene und geeignete Formen zur Teilhabe am Arbeitsleben abzubilden“ (§ 9 Abs. 2). Rücksprachen mit einzelnen Arbeitsagenturen zeigen jedoch, dass durch die InbeQ das Leistungspotenzial der TN im Vergleich zu anderen Maßnahmen gut einschätzbar ist, was die Chancen einer individuell passenden Anschlussperspektive grundsätzlich erhöht.



13.2 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>vorzeitig abgebrochen</b> haben, was sind die <u>Gründe</u> (bitte nur den „wichtigsten“ Grund angeben) [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)</b> ]		
2018	2009-2017	
36,7%	30,4%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen
16,8%	17,6%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen Über- bzw. Unterforderung
27,5%	35,7%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen fehlender Motivation / Mitwirkung
7,6%	8,0%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen persönlicher Gründe (z.B. Umzug, Mutterschutz)
11,4%	8,3%	Teilnehmende - Vorzeitiger Abbruch wegen sonstiger Gründe

Der vorzeitige Abbruch der InbeQ aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen (37%) sowie aufgrund fehlender Motivation/Mitwirkung (28%) sind auch 2018 die am häufigsten genannten Gründe. Interessant wäre es, die genaueren Hintergründe zu kennen, um mögliche Einflussfaktoren zu diskutieren. Dies betrifft insbesondere die Frage, was sich hinter der Zuordnung „fehlende Motivation/Mitwirkung“ verbirgt. Aufgrund der relativ hohen Abbruchquote (37%, s. Frage 13.) ist zu fragen, ob und wie sich diese Quote verringern lässt. Hinweise von UB-Fachkräften lassen vermuten, dass eine flexiblere Gestaltung der InbeQ, d.h. ein noch individuelleres Vorgehen, zu weniger Abbrüchen führen könnte. Ein größerer Handlungsspielraum der UB-Leistungserbringer wäre ohne Minimierung der bewährten UB-Standards möglich, wenn eine Prüfung der Durchführung der InbeQ von Seiten der Leistungsträger noch stärker an den individuellen Voraussetzungen der TN orientiert ist. Gerade hier liegt die Stärke des Konzepts UB.

13.3 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>vorzeitig abgebrochen</b> haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 c)</b> ]		
2018	2009-2017	
24,7%	27,8%	1-3 Monate
21,8%	25,3%	4-6 Monate
30,7%	29,3%	7-12 Monate
22,8%	17,6%	13 Monate und länger

13.4 Wenn Teilnehmende InbeQ <b>regulär beendet</b> haben, <u>wie lange</u> waren sie in der Maßnahme InbeQ [ <b>bezogen auf die genannte Anzahl zu Frage 13 b)</b> ]		
2018	2009-2017	
4,2%	3,4%	1-3 Monate
4,6%	7,5%	4-6 Monate
24,7%	24,8%	7-12 Monate
19,7%	20,5%	13-18 Monate
42,2%	38,7%	19-24 Monate
4,6%	5,1%	Länger als 24 Monate

Bei Betrachtung der beiden Tabellen ist festzustellen, dass auch 2018 die Abbrüche vergleichsweise frühzeitig erfolgen: 25% (2017: 24%) im ersten Vierteljahr bzw. ca. 47% (2016: 51%) im ersten Halbjahr. Hingegen endet die InbeQ „regulär“ lediglich für 4% im ersten Vierteljahr bzw. für 9% im ersten Halbjahr. Ca. 42% der TN, die InbeQ 2018 „regulär“ beendeten, benötigten 19-24 Monate (2017: 36%).

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

### Hinweise:

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

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

2018	2009-2017	
74,7%	73,9%	Beschäftigte <b>mit</b> EGZ/EGZ-SB
20,8%	22,0%	Beschäftigte <b>ohne</b> EGZ/EGZ-SB
4,5%	4,1%	keine Angaben

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

Der überwiegende Anteil der Betriebe, die UB-Abgänger\_innen einstellen, ist auf die Zahlung von EGZ angewiesen. Entsprechende Erfahrungen liegen zudem von den bereits seit längerem (auch vor Einführung von UB 2009) nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeitenden Diensten vor (z.B. Hamburger Arbeitsassistenten oder ACCESS Integrationsbegleitung), die auch als Vorbild für den Gesetzesentwurf dienen. Danach waren bei fast allen Vermittlungen EGZ-Mittel mehrjährig erforderlich.

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

Frau B. und Herr H. konnten im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Qualifizierung (Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) nach § 38a (55 n.F.) Abs. 2 SGB IX) ihre Qualifizierungsbedürfnisse von ihren Fähigkeiten und ihrer Motivation überzeugen. Beiden wird von den jeweiligen Betriebsleitungen ein Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt. Mit Beratung des Job Coachs konnte in enger Abstimmung mit Frau B und Herrn H. sowie den beteiligten Betrieben ein passgenauer Arbeitsplatz im Laufe der Qualifizierung entwickelt werden.

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

*In § 88 SGB III heißt es: „Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist; einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss)“ (Hervorhebung*

durch Verf.). In der „Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss §§ 88 - 92 SGB III“ der Bundesagentur für Arbeit ist näher erläutert (Stand: 21.11.2016; gültig: fortlaufend): „Als Tatbestandsmerkmal einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit ... die in der Person ... begründet sind“ und „Gründe für eine erschwerte Vermittlung können u.a. sein (keine abschließende Aufzählung): die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit, familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss ...“. Es ist offensichtlich, dass diese beispielhaften Gründe prinzipiell auf den Personenkreis der Maßnahme UB zutreffen.

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

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

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

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

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

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

Ab April 2012 hieß es<sup>2</sup>:

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

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

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

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

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

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

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

#### 14.2. Das Arbeitsverhältnis ist:

2018	2009-2017	
69,1%	62,3%	befristet
28,4%	33,5%	unbefristet
2,5%	4,2%	keine Angaben

2018 sind über zwei Drittel aller Arbeitsplätze befristet (69%; nach wie vor leicht ansteigende Tendenz gegenüber 2016 mit 64%). Das bedeutet, dass eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch offenbleibt. Nicht zuletzt deshalb ist ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Gemeinsamen Empfehlung UB als einer von mehreren Anlässen aufgeführt, wann eine individuelle Berufsbegleitung nach Vermittlung angezeigt sein kann (§ 5 Abs. 4 GE UB).

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

2018	2009-2017	
49,1%	49,4%	Vollzeit
47,9%	48,9%	Teilzeit
3,0%	1,7%	keine Angaben

Der Anteil der Vollzeitstellen ist 2018 wieder leicht gestiegen und liegt bei 49% (2017 und 2016: 45%, 2015: 51%, 2014: 54%). Der Anteil der Teilzeitstellen 2018 beträgt 49%.

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

2018	2009-2017	
30,3%	35,4%	bis 19 Mitarbeiter_innen
36,8%	34,4%	20-99 Mitarbeiter_innen
13,2%	12,1%	100-499 Mitarbeiter_innen
6,5%	4,5%	500 und mehr Mitarbeiter_innen
13,2%	13,6%	keine Angaben

Betriebe, die mit maximal 19 Mitarbeiter\_innen keine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen haben, stellen nach wie vor zu einem vergleichsweise hohen Anteil InbeQ-Absolvent\_innen ein (ca. 30%). Insgesamt finden die Vermittlungen auch 2018 überwiegend (80%) in kleine und mittlere Betriebe (KMU: bis 499 Mitarbeiter\_innen), vor allem mit bis zu 99 Beschäftigten (68%), statt.

<sup>1</sup> Der Text findet sich aktuell hier [Stand: 15.01.20; Abschnitt 3.2 (5)]: Fachliche Weisungen Reha/SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 55 SGB IX Unterstützte Beschäftigung: [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba016014.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba016014.pdf)  
Ergebnisse der 7. bundesweiten Umfrage der BAG UB 2018 zur Umsetzung der Maßnahme UB nach § 55 SGB IX

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

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

2018	2009-2017		2018	2009-2017	
11,2%	8,9%	Produktion/Montage	8,7%	6,9%	Garten- und Landschaftsbau
7,3%	6,8%	Handwerk	3,4%	5,7%	Reinigung
0,8%	1,3%	Recycling	4,2%	4,0%	Hausmeistertätigkeit
12,4%	10,9%	Lager/Versand/Verpackung	3,1%	2,4%	Gastronomie – Bedienung
13,2%	14,5%	Küche/Lebensmittelverarbeitung	2,0%	3,2%	Wäscherei/Zimmerservice
7,6%	6,9%	Bürobereich	11,2%	10,2%	Verkauf/Einzelhandel
1,7%	1,5%	Tierpflege	1,7%	2,7%	Tankstelle/Kfz-Pflege
4,2%	5,2%	Alten-/Krankenpflege/-betreuung	0,0%	0,6%	Kinder-/Jugendbetreuung
7,3%	8,3%	Sonstiges			

Auch 2018 erreichen einzelne Tätigkeitsbereiche einen vergleichsweise höheren Anteil: Produktion/Montage mit 11%, Lager/Versand/Verpackung mit 12%, Küche/Lebensmittelverarbeitung mit 13% sowie Verkauf/Einzelhandel mit 11%. Grundsätzlich sind die Tätigkeitsfelder breit verteilt. Dies unterstreicht das Erfordernis einer breiten Vernetzung der UB-Anbieter mit Betrieben aus der Region; insbesondere (vgl. Antworten zur Frage 14.4.) zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

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

2018	2009-2017	
0,0%	5,0%	weniger als 7 Euro pro Stunde
19,9%	52,6%	ca. 7 - 9 Euro pro Stunde
56,5%	21,5%	ca. 9 - 11 Euro pro Stunde
11,8%	3,8%	mehr als 11 Euro pro Stunde
11,8%	17,1%	keine Angaben

Aufgrund des am 1.1.2015 eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erhält auch 2018 kein/e Beschäftigte/r einen Stundenlohn von weniger als 7 € [*Hinweis: Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2017 8,84 € pro Stunde und ist somit der für 2018 gültige Wert (vorher: 8,50 € pro Stunde). Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt.*]

Bei den weiteren Zahlen zeigen sich erneut deutliche Veränderungen gegenüber den Vorjahren. Nur noch 20% der UB-Beschäftigten bekommen 2018 einen Stundenlohn zwischen 7 € und 9 € (2017: 28%, 2016: 49%). Mittlerweile erzielen bereits 68% der Beschäftigten einen Stundenlohn von 9 € und mehr (2017: 45%, 2016: 33%). Es ist anzunehmen, dass die deutlichen Verschiebungen mit dem Anstieg des Mindestlohns seit dem 1.1.2017 zusammenhängen.

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

2018	2009-2017	
39,1%	35,9%	a) Teilnehmende mit Berufsbegleitung nach § 55 Absatz 3 SGB IX
17,4%	14,6%	b) Teilnehmende mit anderen Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung wie z.B. begleitende Hilfen nach § 185 Absatz 2 SGB IX
43,5%	49,5%	c) keine Angaben möglich bzw. keine weitere Unterstützung erforderlich

2018 bekommen ca. 57% (2017: 45%) der UB-Beschäftigten nach der Vermittlung im Rahmen von InbeQ eine weitergehende Unterstützung zur Sicherung der Beschäftigung. Entweder eine Berufsbegleitung nach § 55 Absatz 3 SGB IX (39%) (2017: 28%) oder andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 185 Absatz 2 SGB IX (17%). Zu ca. 44% der UB-Beschäftigten können vom UB-Leistungserbringer entweder keine Angaben gemacht werden oder eine weitere Unterstützung ist nicht erforderlich. Eine Differenzierung beider Kategorien ist nicht möglich.

Wie gezeigt, ist der Anteil weitergehender Unterstützung 2018 im Vergleich zu 2017 deutlich angestiegen. Zu vermuten ist, dass dieser Anteil real noch höher liegt. Dies lässt sich daraus ableiten, dass 69% der Arbeitsverhältnisse befristet sind (vgl. Frage 14.2.). Befristete Beschäftigung ist einer von mehreren Anlässen, wann eine Berufsbegleitung nach Vermittlung angezeigt sein kann (§ 5 Abs. 4 GE UB).

**16.1. Wie hoch schätzen Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen den Anteil der Teilnehmenden ein, der während der Beschäftigung vorübergehend oder dauerhaft auf Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung angewiesen ist? [bezogen auf die genannte Anzahl der Summe von Frage 15 a) und b)]**

Bitte %-Schätzung eintragen!

Mittelwert <sup>2</sup>		
2018	2009-2017	
34,4%	36,2%	Teilnehmende mit <b>eher vorübergehendem</b> Bedarf
37,8%	47,3%	Teilnehmende mit <b>eher dauerhaftem</b> Bedarf

**16.2. Ergänzende Frage ab 2016: Die Finanzierung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für Teilnehmende ohne Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung (SB) ist meist ungeklärt. Wie hoch schätzen Sie nach Ihren bisherigen Erfahrungen den Anteil der Teilnehmenden ohne Schwerbehindertenausweis / Gleichstellung (SB) ein, für den während der Beschäftigung vorübergehend oder dauerhaft Leistungen zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses notwendig wären?**

Bitte %-Schätzung eintragen!

Mittelwert		
2018	2016-2017	
39,6%	36,5%	Teilnehmende <b>ohne SB</b> mit <b>eher vorübergehendem</b> Bedarf
36,5%	44,0%	Teilnehmende <b>ohne SB</b> mit <b>eher dauerhaftem</b> Bedarf

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

<sup>2</sup> **Mittelwert** (arithmetisches Mittel) = Quotient aus der Summe aller beobachteten Werte und der Anzahl der Werte  
Ergebnisse der 7. bundesweiten Umfrage der BAG UB 2018 zur Umsetzung der Maßnahme UB nach § 55 SGB IX

**Fragen zur Sicherung der Beschäftigung: Berufsbegleitung nach § 55 Absatz 3 SGB IX bzw. andere Unterstützungsleistungen wie z.B. begleitende Hilfen nach § 185 Absatz 2 SGB IX**

**17. Angaben zur Sicherung der Beschäftigung**

2018	2009-2017	
25,0%	32,6%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können gemacht werden ( <b>siehe Fragen 18.1. - 18.6.</b> ).
75,0%	67,4%	Angaben zur Sicherung der Beschäftigung können <b>NICHT</b> gemacht werden, da diese Leistungen von einem anderen Leistungserbringer erbracht werden.

Auch die Zahlen aus 2018 zeigen an, dass die Datenlage zu Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung begrenzt ist. Dennoch geben die weiteren Antworten wichtige Hinweise.

**18.1. Art der Unterstützungsleistung zur Sicherung der Beschäftigung - UB-Beschäftigte:**

2018	2009-2017	
3,1%	4,6%	Arbeitsdiagnostik
17,5%	18,2%	Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen
27,6%	26,8%	Regelmäßige Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen
19,7%	19,1%	Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung
16,9%	15,0%	Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung
9,0%	12,4%	Organisation eines Job Coachings
6,2%	3,9%	Sonstiges

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

### Hinweis:

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

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

BB		InbeQ		
2018	2009-2017	2018	2009-2017	
57,6%	70,4%	62,5%	64,6%	Lern- bzw. geistige Behinderung
24,0%	16,3%	23,2%	20,0%	Psychische Erkrankung
12,8%	10,4%	11,9%	10,5%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
5,6%	2,4%	1,2%	2,9%	Sonstige Behinderung
0,0%	0,5%	1,2%	2,0%	keine Angaben

Der Anteil der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung bei der BB ist im Vergleich zur InbeQ weiterhin rückläufig. Der Anteil von Personen mit psychischer Erkrankung stabilisiert sich bei 23-24%. Im Ergebnis sind 2018 alle Personengruppen erneut annähernd gleich in InbeQ und BB vertreten.

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

BB		InbeQ		
2018	2009-2017	2018	2009-2017	
94,4%	92,4%	51,4%	54,0%	Mit Schwerbehindertenausweis/Gleichstellung n. § 2 SGB IX
5,6%	6,6%	46,2%	43,8%	Ohne Schwerbehindertenausweis/Gleichstellung n. § 2 SGB IX
0,0%	1,0%	2,4%	2,2%	keine Angaben

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

### 18.4. Geschlecht der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2018	2009-2017	2018	2009-2017	
40,8%	36,3%	36,7%	36,5%	Weiblich
59,2%	62,7%	63,3%	63,4%	Männlich
0,0%	-	0,0%	-	Divers
0,0%	1,0%	0,0%	0,1%	keine Angaben

**Hinweis: erst ab 2018 gesetzlich bedingt erhoben**

In den Ergebnissen bis 2016 gab es eine annähernd gleiche Verteilung von Frauen (ca. 1/3) und Männer (ca. 2/3) im Vergleich BB und InbeQ. Seit 2017 ist der Anteil der Frauen in der BB vergleichsweise höher und der Anteil der Männer vergleichsweise niedriger als in der InbeQ.



### 18.5. Alter der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2018	2009-2017	2018	2009-2017	
0,0%	0,0%	6,4%	4,8%	Unter 18 Jahre
47,2%	55,6%	56,3%	60,2%	18 – 24 Jahre
47,2%	37,5%	31,7%	30,3%	25 – 40 Jahre
4,8%	5,2%	5,6%	4,6%	Über 40 Jahre
0,8%	1,7%	0,0%	0,1%	keine Angaben

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

### 18.6 Migrationshintergrund der UB-Beschäftigten:

BB		InbeQ		
2018	2009-2017	2018	2009-2017	
78,4%	81,8%	81,9%	81,2%	Kein Migrationshintergrund
8,8%	5,9%	6,8%	5,7%	Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
11,2%	11,4%	10,7%	11,4%	Migrationshintergrund Nicht-EU
1,6%	0,9%	0,6%	1,7%	keine Angaben

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

## Teil IV: Frage an alle befragten Organisationen

### 19. Raum für abschließende Anmerkungen:

#### **Benachteiligung in der Altersabsicherung gegenüber WfbM-Beschäftigten**

- Mit der Qualifizierung und Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wird in den meisten Fällen der Übergang in den beschützten Rahmen einer WfbM vermieden. Durch ihr Einkommen ist in Bezug auf Alterssicherung und Rente jedoch Altersarmut zu erwarten. Dieser Personenkreis sollte wie Beschäftigte einer WfbM, gleiche Ansprüche zur Altersabsicherung haben.

#### **Feststellung einer Schwerbehinderung erschwert**

- Seit 2018 wird die Feststellung einer Schwerbehinderung erschwert! Bei Personen mit vergleichbarem Handicap bei denen in 2010 noch einen GdB (Grad der Behinderung) von 50 bis 70 festgestellt wurde, wird heute zumeist nur noch ein GdB von 30 festgestellt. Langwierige Widerspruchsverfahren schließen sich an. Oftmals bleibt nur der Klageweg.
- Grundsätzlich sollte die Anerkennung einer Schwerbehinderung bei Teilnehmenden, die überwiegend lernbehindert oder psychisch beeinträchtigt sind, beantragt werden. Aufgrund solcher Einschränkungen sind diese Teilnehmenden stark benachteiligt gegenüber Menschen ohne Lernbehinderung oder psychischer Beeinträchtigung und bekommen damit ohne fremde Hilfe kaum oder keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Es ist hier im Kreis kaum möglich, eine Anerkennung eines GdB zu erhalten. Dadurch ist z.B. eine Einbindung in einen Integrationsbetrieb nicht möglich.

## **Benachteiligung bei Lohnkosten-/Vermittlungszuschüssen**

- Lohnkosten-/Vermittlungszuschüsse für Menschen aus der WfbM sind deutlich attraktiver als bei Werkstattalternativfällen aus der Unterstützten Beschäftigung.
- Lohnkosten-/Vermittlungszuschüsse für Langzeitarbeitslose sind attraktiver als EGZ und Minderleistungsausgleich oder zusätzliche Betreuungskosten.
- Eine langfristige finanzielle Unterstützung von einstellungsbereiten Betrieben in Form eines Lohnkostenzuschusses ist hier im Kreis nicht möglich. Es wäre interessant, wie die konkreten Erfahrungen diesbezüglich bundesweit sind. Im Sinne der Betroffenen wäre eine Gleichbehandlung bei Antragstellung wünschenswert.
- Nach wie vor ist die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für viele (oftmals kleinere) Partner-Unternehmen unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten schwierig. Aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit der UB Teilnehmenden sind die Betriebe auf Lohnkostenzuschüsse (dauerhaft) angewiesen. Wünschenswert ist ein einfacheres Verfahren zur Bezuschussung.

## **Übergänge / Anerkennung / Berufsbegleitung**

- Personen bei denen im Verlauf der Maßnahme eine deutliche Überforderung durch die Anforderungen des Arbeitsmarktes festgestellt wurde, wird der Übergang in den beschützten Rahmen der Werkstatt für behinderte Menschen durch Vorgaben der Kostenträger (Landschaftsverbände, Rentenversicherung) nahezu verbaut. Dieses auch, wenn das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich durch die Agentur für Arbeit finanziert wurde. Wie geht es für diese Menschen weiter?
- Das BFW als Träger macht nur InBeQ, nicht aber die berufliche Sicherung. Damit ist der Übergang von der UB bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses zur beruflichen Sicherung immer mit viel Unsicherheit und durchaus Leistungseinbußen am Arbeitsplatz verbunden. Ein Übergang kann nicht langfristig gestaltet werden (Kosten werden nur für eine Maßnahme übernommen), da die Berufsbegleitung der IFD übernimmt. Ich mache meistens 3 Wochen vor Ende der Maßnahme einen Termin zum Kennenlernen zwischen Teilnehmenden, Betrieb und mir aus. Das ist auch der einzige Termin, der möglich ist, bevor hier die Maßnahme bei mir endet. Erst dann kann der IFD in Frage kommen. Der abrupte Wechsel des Anbieters ist sowohl für den Teilnehmenden als auch für den Betrieb nicht immer einfach. Schließlich habe ich meistens über ein halbes Jahr intensiv mit beiden Seiten zusammengearbeitet. Und da bin ich noch etwas ratlos, wie ich den Abschied aus der UB, den Wegfall des Reflexionstages und mich als Bezugsperson geschmeidiger vorbereiten kann, damit keiner in ein Loch fällt.
- Wir finden es wichtig und richtig, wenn ein Übergang in die WfbM als reguläre Vermittlung gewertet wird. Aufgrund des Zuweisungsverfahrens werden schließlich immer wieder TN der UB zugewiesen, die vorab als Grenzgänger zur WfbM eingestuft werden. Kommt man im Laufe der UB-Maßnahme zu der Erkenntnis, dass eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt momentan nicht erreichbar ist und eine Einmündung in die WfbM (vorerst) zielführender erscheint, ist auch dies als positiv (für die weitere Entwicklung und Förderung des TN) einzustufen.
- Da i.d.R. ein dauerhafter Unterstützungsbedarf – über die betriebliche Qualifizierung hinaus – besteht, sollte die geförderte Beschäftigung, in Form von finanziellen Zuschüssen und Berufsbegleitung, fester Bestandteil der Integrationsbemühungen sein.
- Die Annahme, dass eine Anqualifizierung i.R.d. UB/InBeQ ausreicht, ist meist unrealistisch. Es bleibt zumeist ein Leistungsdefizit bei erhöhtem Betreuungsbedarf. Die kleineren Betriebe sollten mit der sozialen Verantwortung nicht alleine gelassen werden.

## **UB ist wertvoll**

- Die Maßnahme UB ist unseres Erachtens eine wertvolle, zielführende, intensive und sehr individuelle Maßnahme, die den daran Teilnehmenden die Zeit und Begleitung gibt, die sie vielfach brauchen. Gut und wichtig, dass die Maßnahme gesetzlich verankert ist.

- Nach wie vor erachten wir die InbeQ für eine sehr gute Maßnahme, um Menschen mit Hemmnissen bzw. einer Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln.
- UB ist weiterhin die beste Maßnahme zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und sollte nicht als Maßnahme sondern als festes Angebot, z.B. auch nach dem Berufsbildungsbereich der Werkstätten, vorhanden sein.

### **Einstiegsphase / Vorbereitung auf UB**

- In der Einstiegsphase sollte eine zeitliche Flexibilisierung möglich sein (8-12 Wochen), um den individuellen Bedarf der Teilnehmenden festzustellen.
- Der Druck in den ersten Wochen ist für die TN sehr hoch und belastend. Oft geht es um vertrauensaufbauende Maßnahmen, damit die TN gefestigt in ein Langzeitpraktikum gehen.
- Die Integration in Arbeit gestaltet sich in puncto Nischenarbeitsplätze wie schon in den vergangenen Jahren, immer schwieriger. Unsere TN müssen u.a. auch Arbeiten übernehmen die breitgefächerter sind. Die uns zugewiesenen TN bringen mitunter fehlende Grundvoraussetzungen bzw. soziale Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration in Arbeit mit. Es ist schwierig, einen behinderten Jugendlichen von 18 Jahren oder jünger auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn er dazu noch nicht reif ist. Leider hat die Agentur für Arbeit für diese genannte Personengruppe keine geeignete Maßnahme, die der UB vorgeschaltet werden könnte.
- Die Einstiegsphase von 8 Wochen ist uns oft zu kurz, so dass diese verlängert werden müsste oder eine berufliche Orientierung auch weiterhin in die Qualifizierung fiel. Erschwerend ist, dass Betriebe mitunter 2 Wochen benötigen um Vereinbarungen zu unterschreiben (müssen in Geschäftsstellen zur Unterschrift geschickt werden). Die wöchentliche Präsenzzeit des TN in der Einstiegsphase in Vollzeit (39 h) ist nur schwer umsetzbar, da manche TN behinderungsbedingt überfordert sind, da die Anwesenheitstage in dieser Phase sehr theorielastig sind, trotz abwechslungsreicher Methoden (hinzu kommt ein Anfahrweg von bis zu 2 Stunden am Morgen und wieder am Nachmittag). Zum anderen bleibt uns in der Einstiegsphase wenig Zeit, die anderen platzierten TN in den Betrieben wöchentlich, persönlich zu kontaktieren. (Fahrweg für einen TN mitunter 200 km pro Tag, TN in Früh- und Spätschicht oder am Wochenende tätig, dadurch freie Tage an den Werktagen). Im Maßnahmeverlauf mussten wir mitunter auch erfahren, dass TN gesundheitliche/ psychische Auffälligkeiten aufwiesen, so dass die UB zu dem Zeitpunkt nicht die am besten geeignete Maßnahme für den TN war und es kam zu Abbrüchen. Die Verpflegungspauschale von 3,80 € täglich, musste vielen TN ausgezahlt werden, da der Preis für ein warmes Mittagessen bei einem Caterer momentan deutlich höher liegt.
- UB Einstiegsphase: nicht immer lässt sich an der vorgesehenen Dauer von acht Wochen festhalten. Kennenlernen der TN, Erstellen eines aussagekräftigen Profils und Akquise sowie Platzierung in einem UB-gereinigten Partnerbetrieb benötigen oft mehr an Zeit.
- Wie sich bereits in den vorherigen Erhebungen gezeigt hat, erweist sich der vorgesehene Umgang der Einstiegsphase (8 Wochen) häufig als zu knapp bemessen. Eine wiederholte Verlängerung in Rücksprache mit der Agentur für Arbeit ist daher meistens erforderlich und vor allem für die pädagogische Fachkraft des Bildungsträgers mit einem hohen (administrativen) Arbeitsaufwand verbunden, da eine entsprechende Begründung für eine Verlängerung vorgelegt werden muss. Eine konzeptionelle Änderung wäre daher sinnvoll und förderlich.
- Einstiegsphase der UB von 8 Wochen ist zu kurz, oft muss diese verlängert werden (Antrag bei der Agentur), weil Berufsfindung/- eignung und Suche nach geeigneten Betrieb mehr Zeit in Anspruch nimmt, oft haben TN keine beruflichen Erfahrungen und keinen gezielten beruflichen Vorstellungen.
- Eingangsphase verlängern.

### **Vergabe**

- Bei der Vergabe der Maßnahme UB sollten Erfahrungen in der UB und Ergebnisse der Überprüfungen eine vorrangige Rolle spielen.

### **Personenkreis / Zuweisung / Abbruch / Mobilität**

- Persönliche und berufliche Voraussetzungen der TN werden problematischer; UB ist oft letzte Förderungsmöglichkeit; TN haben viele Erprobungen/ Maßnahmen hinter sich und obwohl meist auch vorher schon durch Diagnostik/ Empfehlungen zu erkennen war, dass eine Eingliederung auf den 1. Arbeitsmarkt fast unwahrscheinlich ist, werden sie für UB zugewiesen.
- Grundsätzlich sollte dem TN alles zu Teil werden und manchmal führt es auch zum Erfolg (aber selten); wir sind gern bereit den TN zu helfen und es noch weiter mit Ihnen zu versuchen, aber das Problem ist, dass dann ein Abbruch erfolgt und sich dies negativ auf die Vermittlungsrate auswirkt und dem Maßnahmeträger negativ angerechnet wird, weil ja Umstände und Voraussetzungen nicht mit betrachtet werden.
- Was sich auch häuft, sind die psychischen Erkrankungen, welche nicht im Vordergrund stehen bei der Zuweisung, aber meist Folge einer kognitiven und körperlichen Behinderung sind und dies gestaltet sich hinderlich bei der Platzierung auf einen Qualifizierungsplatz. Oft muss mit dem TN gearbeitet werden, dass er die Notwendigkeit einer Therapie erkennt und akzeptiert und dann wenn, die Erfolge sich natürlich nicht gleich einstellen.
- Oft werden Personen zugewiesen, die nicht der Zielgruppe angehören; dadurch ist eine günstige Prognose bereits im Vorfeld nahezu ausgeschlossen und Abbrüche nehmen rapide zu.
- Bei uns kommen viele Teilnehmer vom Land so dass vor allem die Mobilität schwierig ist, Busverbindungen und Führerscheine sind ein großes Thema und auch Einstellungshemmnis.

### **Begrenzte Integrationsfähigkeit des Arbeitsmarktes**

- Unternehmen und Betriebe zu finden, die sich auf die betriebliche Qualifizierung einlassen, sind sehr schwer zu finden. Unsere UB absolvierten seit 2017 bis heute 15 TN. In dieser Zeit ist mehrmals die Erfahrung gemacht worden, dass Betriebe das Konzept der UB zu ihrem Vorteil ausnutzen ohne darüber nachzudenken, den TN einzustellen.
- Die besten Chancen auf dem Arbeitsmarkt gibt es in der Gastronomie oder im hauswirtschaftlichen Bereich. Die Anforderungen dieser Bereiche sind allerdings oftmals in Bezug auf Zeitdruck und Stressresistenz zu hoch für die TN. In Arbeitsbereichen wie Handwerk oder Garten- und Landschaftsbau, wo noch Helferarbeitsplätze zu Verfügung stehen, wird häufig der Führerschein verlangt; dies schloss so ziemlich jeden der 15 TN in den vergangenen 2 Jahren aus.
- Helferarbeitsplätze bzw. Nischenarbeitsplätze sind oft gar nicht vorhanden, weil diese intern vergeben werden (große Wohlfahrtsverbände, öffentlicher Dienst usw.).
- Die Platzierung der UB/InbeQ-Teilnehmenden auf dem 1. Arbeitsmarkt wird zunehmend schwieriger. Die TN werden weiterhin überwiegend von kleineren Betrieben übernommen.

### **Personenzentrierte Gestaltung besser ermöglichen**

- Verdingungsunterlagen sollten verändert werden, die Anpassung durch den/die Sozialarbeiter\_in an die individuelle Situation der Teilnehmenden möglich machen.
- Es sollte Entscheidung der Sozialarbeiter\_in sein dürfen, ob die Projektstage im Einzel- oder Gruppensetting durchgeführt werden sollen.
- Mehr kreative Lösungsmöglichkeiten zulassen.

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