

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sören Pellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/3877 –**

Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen

Vorbemerkung der Fragesteller

Nach fast zehn Jahren Rechtsverbindlichkeit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) in der Bundesrepublik Deutschland bewerten Gewerkschaften, Behinderten- und Sozialverbände die Situation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben immer noch als nicht zufriedenstellend.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Behindertenrat (DBR) und die Gewerkschaft ver.di beispielsweise erachten die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von schwerbehinderten Menschen im Vergleich mit Menschen ohne Behinderungen als viel zu hoch. Sie fordern Gegenmaßnahmen wie bessere Beratung und mehr Fördermittel insbesondere für Langzeitarbeitslose mit Behinderungen.

Der DGB (Stellungnahme vom 27. Februar 2018 www.dgb.de/++co++66ad3ca4-22b3-11e8-953e-52540088cada) und ver.di (Forderungen vom August 2017 <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++64e8a268-87e1-11e7-a884-525400423e78>) fordern eine gestaffelte Erhöhung der Ausgleichsabgabe: Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent von 125 Euro auf 250 Euro; bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent von 220 Euro auf 500 Euro sowie bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent von 320 Euro auf 750 Euro. Zusätzlich sollte demnach die Beschäftigungsquote wieder auf 6 Prozent angehoben werden.

Der DBR hält in seinen Forderungen (vom 17. Januar 2018 www.deutscher-behindertenrat.de/mime/00105521D1516359759.pdf) fest: „Angesichts der weiter hohen Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen sind Appelle an den guten Willen der Arbeitgeber nicht mehr ausreichend. Die Beschäftigungspflicht von Unternehmen muss endlich konsequent eingefordert und durchgesetzt werden. Der DBR fordert zugleich eine erhöhte Ausgleichsabgabe für Betriebe, die ihrer Beschäftigungspflicht gar nicht oder in unzureichendem Maße nachkommen. Zudem müssen Initiativen zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit gezielt auch Menschen mit Behinderungen einschließen. Sie sind als zu fördernde Gruppe (Förderkriterium) bei Programmen explizit zu benennen, denn ansonsten drohen sie an den Rand gedrängt zu werden.“

Auch im Dritten Gemeinsamen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages vom 30. Juni 2017 (Bundestagsdrucksache 18/13060) werden Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben festgestellt.

Offen bleibt, ob die Bundesregierung diesen Forderungen und den Verpflichtungen aus der UN-BRK sowie den Empfehlungen des UN-Fachausschusses aus dem Jahr 2015 nachkommt. „Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch

- (a) die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen gemäß der Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 (2014) des Ausschusses, insbesondere für Frauen mit Behinderungen;

die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt;

- (b) die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihres sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung erfahren, die gegenwärtig an die Werkstätten für behinderte Menschen geknüpft sind (...).“ (vgl. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf).

1. Wie haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Zahlen und die Quoten der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen in den vergangenen fünf Jahren im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen entwickelt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Der Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten Menschen sank deutschlandweit von durchschnittlich 178 632 im Jahr 2013 um 9,1 Prozent auf 162 373 Personen im Jahr 2017. Der Bestand an arbeitslosen Menschen ohne Schwerbehinderung ging im gleichen Zeitraum von 2 769 417 auf 2 369 893 bzw. um 14,4 Prozent zurück. Regional gibt es allerdings z. T. deutliche Unterschiede (vgl. Anlage 1).*

Die Arbeitslosenquoten für schwerbehinderte Menschen werden aufgrund fehlender Daten zur Bestimmung der Bezugsgröße nur für Deutschland insgesamt, West- und Ostdeutschland erstellt. Auf Basis der sog. eingeschränkten Bezugsgröße waren im Jahr 2013 in Deutschland im Schnitt 14,0 Prozent der schwerbehinderten Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen, im Jahr 2017 waren es 11,7 Prozent. Die Arbeitslosenquote insgesamt sank im gleichen Zeitraum von 8,8 auf 7,2 Prozent (Basis: eingeschränkte Bezugsgröße, vgl. Statistik der BA).

2. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in den vergangenen fünf Jahren (bitte getrennt nach Jahren und in Wochen angeben)?

Die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit (d. h. beim Abgang aus Arbeitslosigkeit gemessen) betrug bei schwerbehinderten Menschen im Jahr 2013 deutschlandweit 51 Wochen, im Jahr 2017 waren es 52 Wochen. Für Arbeitslose ohne Schwerbehinderung lagen die Werte bei jeweils 37 Wochen.

* Von einer Drucklegung der Anlage wurde abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/4157 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

Die durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit (d. h. beim Bestand an Arbeitslosen gemessen) betrug für schwerbehinderten Menschen im Jahr 2013 durchschnittlich 80 Wochen, im Jahr 2017 waren es 86 Wochen. Menschen ohne Schwerbehinderung waren dagegen im Jahr 2013 65 Wochen, im Jahr 2017 insgesamt 69 Wochen arbeitslos (vgl. Anlage 1).

3. Wie viele Menschen mit und ohne Behinderungen waren nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen fünf Jahren als langzeitarbeitslos registriert (bitte getrennt pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Der Bestand an langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist in den vergangenen fünf Jahren deutschlandweit von 80 140 auf 72 134, d. h. um 10 Prozent, zurückgegangen. Bei Langzeitarbeitslosen ohne Schwerbehinderung betrug der Rückgang 16,2 Prozent (von 988 752 auf 828 455). Auch hier gab es auf Länderebene z. T. deutliche Unterschiede (vgl. Anlage 1).

4. Wie hoch lag nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in den vergangenen fünf Jahren (bitte getrennt pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit betrug für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahr 2013 deutschlandweit 128 Wochen, im Jahr 2017 lag sie bei 138 Wochen. Für Langzeitarbeitslose ohne Schwerbehinderung lagen die Werte bei 125 bzw. 136 Wochen. Die durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit betrug für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahr 2013 durchschnittlich 153 Wochen, im Jahr 2017 waren es 168 Wochen. Langzeitarbeitslose ohne Schwerbehinderung waren dagegen im Jahr 2013 im Durchschnitt 150 Wochen, im Jahr 2017 insgesamt 165 Wochen arbeitslos (vgl. Anlage 1).

Auf Länderebene schwanken die Werte mehr oder weniger stark - die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit betrug für langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahr 2017 zwischen 119 (Hamburg) und 151 Wochen (Nordrhein-Westfalen), die entsprechende bisherige Dauer zwischen 136 (Hamburg) und 184 Wochen (Nordrhein-Westfalen).

5. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Beschäftigungsquote in den vergangenen fünf Jahren von privaten Arbeitgebern entwickelt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) liegen zurzeit nur Werte bis zum Jahr 2016 vor. In die Statistik einbezogen werden nur Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen. Die Ist-Quote von privaten Arbeitgebern liegt seit dem Jahr 2012 gleichbleibend bei 4,1 Prozent (vgl. Anlage 3).^{*} Auf Länderebene liegen die Werte zumeist bei vier Prozent oder knapp darunter. Außergewöhnlich hohe Quoten verzeichnen die Länder Hessen (zwischen 4,6 und 4,7 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (zwischen 4,5 und 4,7 Prozent).

^{*} Von einer Drucklegung der Anlage wurde abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/4157 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

6. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Beschäftigungsquote von öffentlichen Arbeitgebern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Für die Summe der öffentlichen Arbeitgeber beträgt die Quote seit dem Jahr 2012 gleichbleibend 6,6 Prozent. Auf Länderebene stechen Hessen und Berlin mit Werten um acht Prozent hervor (vgl. Anlage 3).*

7. Gibt es im Zuständigkeitsbereich des Bundes Behörden beziehungsweise Dienststellen, die die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen nicht einhalten?

Falls ja, welche sind das, und was wird getan, um dies zu ändern?

Wie die Bundesregierung in der Antwort auf die Schriftliche Frage 54 des Abgeordneten Sören Pellmann auf Bundestagsdrucksache 19/3384, S. 39/40, bereits dargestellt hat, sind Menschen schwerbehindert, bei denen nach § 2 Absatz 2 SGB IX ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt. Diese Beschäftigten können nur dann durch die personalführenden Stellen erfasst werden, wenn sie dem Dienstherrn ihre amtliche Zuerkennung der Eigenschaft eines schwerbehinderten Menschen angezeigt haben.

Die Zahl des erfragten Personenkreises, der lediglich einen Ausschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes der Bundesministerien und ihrer nachgeordneten Behörden darstellt, ist im Rahmen einer Ad-hoc-Abfrage bei den Bundesministerien ermittelt worden und kann der Tabelle auf Seite 40 auf Bundestagsdrucksache 19/3384, Antwort zu Frage 54 entnommen werden.

Ergänzend wird auf die Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 31 auf Bundestagsdrucksache 19/2610, S. 23/24 verwiesen.

8. Wie verteilen sich die Beschäftigten und Beamten mit Behinderungen im Bund hinsichtlich der Laufbahngruppierungen und den unterschiedlichen Besoldungsstufen in den vergangenen fünf Jahren (bitte einzeln nach Jahr und Laufbahngruppe/Besoldungsstufe, prozentual und absolut angeben)?
9. Wie viele Beschäftigte mit Behinderungen befanden sich in den vergangenen fünf Jahren in Führungspositionen in Bundesbehörden und Bundesdienststellen (bitte prozentual und absolut angeben)?

Die Fragen 8 und 9 werden gemeinsam beantwortet.

Die angefragten Daten werden in dieser Form nicht erhoben und entsprechende Statistiken werden vom Statistischen Bundesamt nicht geführt. Der Bundesregierung liegen diese Daten daher nicht vor.

* Von einer Drucklegung der Anlage wurde abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/4157 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

10. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Beschäftigungsquote von allen Arbeitgebern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Über alle Arbeitgeber hinweg ergibt sich seit dem Jahr 2013 eine durchschnittliche Quote von 4,7 Prozent. Im Jahr 2012 lag der Wert bei 4,6 Prozent. Werte von über fünf Prozent wiesen zuletzt (2016) Nordrhein-Westfalen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 5,2 Prozent) und Berlin (5,4 Prozent) auf. Den mit 3,5 Prozent niedrigsten Wert verzeichnete das Land Sachsen-Anhalt (vgl. Anlage 3).

11. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Zahl der Arbeitgeber in den vergangenen fünf Jahren entwickelt, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen?

Die Zahl der Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen (Ist-Quote von Null), ist in Deutschland von 37 586 im Jahr 2012 auf 40 925 im Jahr 2016 gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 3 339 Arbeitgebern oder 8,9 Prozent. Auf Länderebene waren sowohl Zu- als auch Abnahmen zu verzeichnen.

Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass im gleichen Zeitraum die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ebenfalls zugenommen hat, und zwar von 145 708 (2012) auf 160 220 (2016). Dies berücksichtigend ist die Zahl der Arbeitgeber, die in den vergangenen fünf Jahren keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt haben, prozentual leicht gesunken (2012: 25,8 Prozent, 2016: 25,5 Prozent).

12. Erachtet die Bundesregierung eine sehr deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe beispielsweise auf ein durchschnittliches Monatseinkommen in der Bundesrepublik Deutschland für die Arbeitgeber als notwendig, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

13. Erachtet die Bundesregierung das bestehende System der Ausgleichsabgabe und der Beschäftigungsquote als sinnvoll, um mehr Menschen mit Behinderungen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (bitte begründen)?

14. Wäre die Umwandlung der Ausgleichsabgabe in eine Ordnungswidrigkeit aus Sicht der Bundesregierung sinnvoll?

15. Plant die Bundesregierung, die Ausgleichsabgabe gemäß den Vorschlägen der Gewerkschaften DGB und ver.di zu erhöhen?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 12 bis 15 werden gemeinsam beantwortet.

Das im Jahr 2001 eingeführte System von Beschäftigungspflicht (5 Prozent) und gestaffelter Ausgleichsabgabe hat sich bewährt:

- Die Zahl der bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen hat sich von 716 057 (2002, als die gestaffelte Ausgleichsabgabe eingeführt wurde) auf 1 051 492 (2016) stetig erhöht. Das ist ein Zuwachs um rund 47 Prozent. Die Zahl der bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird nur alle fünf Jahre erhoben. Sie lag im Jahr 2015 bei rd. 168 000 gegenüber rd. 138 000 im Jahr 2010. Mit einer Zahl von schätzungsweise insgesamt über 1,2 Millionen waren damit im Jahr 2016 so viele schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie noch nie.
- Die Beschäftigungsquote ist von 3,8 Prozent (2002) auf 4,7 Prozent (2016) gestiegen.
- Eine Dynamisierung der Ausgleichsabgabe ist im System bereits angelegt (§ 160 Absatz 3 SGB IX). Danach erhöht sich die Ausgleichsabgabe, wenn sich die Bezugsgröße der Sozialversicherung um mehr als 10 Prozent erhöht hat. Die Dynamisierung ist bereits zweimal wirksam geworden, zuletzt zum 1. Januar 2016. Seitdem gelten folgende erhöhte Beträge:

Erfüllungsquote	bis 31.12.2015 (monatlich)	seit 1.1.2016 (monatlich)
3 bis unter 5 Prozent	115 Euro	125 Euro
2 bis unter 3 Prozent	200 Euro	220 Euro
0 bis unter 2 Prozent	290 Euro	320 Euro

Hervorzuheben ist: Die Dynamisierung wirkt so, dass auf die Arbeitgeber, die die geringsten Beschäftigungsquoten haben, der größte Steigerungsbetrag zukommt.

Auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bietet keinen Anlass für Änderungen. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist in den letzten Jahren stetig gesunken, und zwar im Jahresdurchschnitt 2017 um rund 10 Prozent gegenüber dem Jahr 2014. Der aktuelle Bestand (Jahresdurchschnitt 2017: 162 373) ist der niedrigste der letzten zehn Jahre.

Die Bundesregierung strebt gleichwohl eine weitere Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderungen an. In erster Linie ist es notwendig, weitere Arbeitgeber für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen und sie dabei zu unterstützen. Dies erfolgt insbesondere im Rahmen der beschäftigungspolitischen Aktivitäten des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (NAP), wie z. B. der „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“. Im Mittelpunkt der Initiative steht die verstärkte Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen. Unter Beteiligung der relevanten Akteure der Wirtschaft sollen Arbeitgeber im Rahmen der Inklusionsinitiative durch verschiedene Aktivitäten überzeugt werden, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein Gewinn für das Unternehmen ist. Dies umfasst auch die Aufklärung von Arbeitgebern über bestehende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Beispielhaft genannt seien die bundesweite Kampagne „Inklusion gelingt“ oder die Projekte „Wirtschaft inklusiv“ und „Unternehmensnetzwerk Inklusion“. Mit diesen Maßnahmen setzt die Bundesregierung auf Überzeugung und Bewusst-

seinswandel und weniger auf staatlichen Zwang. Deshalb wird auch eine Umwandlung der Ausgleichsabgabe in eine Ordnungswidrigkeit nicht ins Auge gefasst.

Das Bundesverfassungsgericht hat sich bisher zweimal mit der Verfassungsmäßigkeit der Ausgleichsabgabe befasst (eingehend Urteil vom 26. Mai 1981, 1 BvL 56/78; ferner 1. Oktober 2004, 1 BvR 2221/03, Nichtannahmebeschluss). Es hat entschieden, dass die Ausgleichsabgabe eine verfassungsrechtlich zulässige Sonderabgabe sei, bei der aber nicht die Finanzierungsfunktion im Vordergrund stehen dürfe. Vielmehr soll die Ausgleichsabgabe die Arbeitgeber einerseits anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen und eine Zahlung damit vermeiden. Andererseits soll sie einen Ausgleich schaffen zu den Aufwendungen, die bei einem Arbeitgeber entstehen, der seine Beschäftigungspflicht erfüllt und die der nicht erfüllende Arbeitgeber einspart (Antriebs- und Ausgleichsfunktion). Die Ausgleichsabgabe darf damit nicht zur Deckung des Finanzbedarfs der öffentlich-rechtlichen Verwaltung verwendet werden. Bei einer sehr deutlichen Anhebung der Ausgleichsabgabesätze bestünde daher ein signifikantes Prozessrisiko hinsichtlich der Frage, inwieweit die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes noch eingehalten würden.

Im Übrigen zeigen Untersuchungen, dass die Beschäftigungspflicht und das Vermeiden der Ausgleichsabgabe nicht die entscheidenden Faktoren für die Personalverantwortlichen sind, Menschen mit Behinderungen einzustellen. So ist das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Jahr 2017 der Frage nachgegangen, aus welchen Motiven Betriebe Menschen mit Behinderungen ausbilden. Ergebnis war, dass monetäre Gründe (Verringerung der Kosten der Ausgleichsabgabe und finanzielle Förderung der Ausbildung) kein Hauptmotiv darstellen. Wesentlich wichtigere Motive sind danach vielmehr das soziale Engagement und die Gewinnung von besonders motivierten Auszubildenden (Quelle: Metzler/Seyda/Wallossek/Werner: Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Ausbildung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, 2017). Auch die Ergebnisse des Inklusionsbarometer 2015 der Aktion Mensch bestätigen diese Einschätzung: Neben der Beseitigung von Barrieren in den Köpfen der Arbeitgeber sind demnach die Inanspruchnahme der öffentlichen Förderung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung der vielversprechendste Weg, das Inklusionsklima zu verbessern – und in der Folge auch die Arbeitsmarktlage. Vor diesem Hintergrund müsste die Ausgleichsabgabe schon um einen sehr erheblichen Faktor erhöht werden, damit aus finanziellen Gründen eine erhöhte Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfolgt. Eine derartige Erhöhung der Abgabesätze ist aus den vorgenannten Gründen jedoch verfassungsrechtlich kritisch zu bewerten.

Änderungen bei den Regelungen der Ausgleichsabgabe werden vor diesem Hintergrund nicht ins Auge gefasst.

16. Wird die Bundesregierung die Beschäftigungsquote wieder auf 6 Prozent erhöhen?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

Eine Anhebung der Beschäftigungspflichtquote von fünf auf sechs Prozent würde 231 000 zusätzliche Pflichtplätze bedeuten (ein Prozent der 23,1 Mio. Arbeitsplätze bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern, 2016). Im Jahresdurchschnitt 2017 gab es aber nur rd. 162 000 (162 373) arbeitslose schwerbehinderte Menschen; aktuell (Juli 2018) liegt die Anzahl sogar noch darunter (156 003).

Selbst wenn alle arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Arbeit kämen, blieben noch Arbeitgeber übrig, die Ausgleichsabgabe zahlen müssten. Die Erzielung von Einnahmen darf aber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht im Vordergrund dieses Instruments stehen. (Die Ausgleichsabgabe soll vielmehr die Arbeitgeber zur vermehrten Einstellung schwerbehinderter Menschen veranlassen (Antriebsfunktion), zumindest aber ungerechtfertigte Kostenvorteile der Unternehmen abschöpfen (Ausgleichsfunktion). Die Beschäftigungspflichtquote so anzusetzen, dass das System mit Antriebs- und Ausgleichsfunktion nicht mehr begründet werden kann, birgt deshalb erhebliche verfassungsrechtliche Risiken. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 12 bis 15 verwiesen.

17. Was ist aus Sicht der Bundesregierung darunter zu verstehen, wenn im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD steht, dass für arbeitslose Menschen mit Behinderungen „passgenaue Unterstützungsmaßnahmen“ ergriffen werden sollen, und welche Maßnahmen und/oder Gesetzesänderungen strebt die Bundesregierung an?

Die Arbeitsmarktsituation der schwerbehinderten Menschen hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt (siehe Antwort zu den Fragen 12 bis 15). Dazu hat das konzentrierte Zusammenwirken der Bundesregierung mit den maßgeblichen Arbeitsmarktakteuren wie den Sozialpartnern, der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention entscheidend beigetragen. Auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, deren Handlungsmöglichkeiten in der letzten Legislaturperiode noch einmal gestärkt worden sind (siehe dazu auch Antwort zu Frage 57), hat einen signifikanten Anteil an dieser positiven Entwicklung.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es: „Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden wir die Ursachen der überdurchschnittlichen hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen genau analysieren und passgenaue Unterstützungsangebote entwickeln.“ Die regelmäßige Analyse der Situation auf dem Arbeitsmarkt ist die Grundlage für die Aktivitäten, die auf den Erfolgen der letzten Legislaturperiode aufbauen. Ein Ansatzpunkt ist in diesem Zusammenhang, dass die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen, trotz der verbesserten Arbeitsmarktsituation seit dem Jahr 2012 im Wesentlichen gleich geblieben ist. Nach dem Anzeigeverfahren der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2016 sind dies rund 41 000 Betriebe.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales lässt gegenwärtig durch das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) eine bundesweit repräsentative Befragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durchführen (www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Teilhabe/fb-492-repraesentativbefragung-behinderung.html). Der dabei eingesetzte Fragebogen beinhaltet knapp 40 Fragen im Themenfeld Arbeit und Beruf. Diese Untersuchung wird dazu beitragen, passgenaue Unterstützungsangebote zu entwickeln.

18. Warum gelingt es schwerbehinderten Arbeitslosen trotz eines höheren Anteils an Fachkräften als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen nach Ansicht der Bundesregierung trotzdem seltener, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2018), und was wird die Bundesregierung dagegen unternehmen?

Die Integrationschancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Neben Berufsausbildung bzw. Qualifikation sind das beispielsweise auch formale Merkmale wie Lebensalter oder Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit. Auf diese ergänzenden Aspekte wird im Bericht der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Situation schwerbehinderter Menschen vom Mai 2017 eingegangen. Danach sind schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt älter als nicht-schwerbehinderte Arbeitslose. Zudem ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei schwerbehinderten Menschen deutlich höher als bei nicht-schwerbehinderten Menschen. Dies führt wiederum dazu, dass die Abgangsraten bei schwerbehinderten Menschen unter den Abgangsraten bei nicht-schwerbehinderten Menschen bleiben.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist der Bundesregierung ein besonderes Anliegen. Die Bundesregierung forciert dies mit Verbesserungen des gesetzlichen Förderrahmens wie zuletzt mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) sowie im Rahmen der beschäftigungspolitischen Aktivitäten des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention wie insbesondere der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung. Zu nennen sind hier insbesondere die Aktivitäten zur verstärkten Sensibilisierung von Betrieben und Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial und die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen sowie das Programm der Bundesregierung zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen. Das Volumen beträgt bis zu 80 Mio. Euro aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

19. In welchem Maße wird die Bundesregierung im Rahmen von Initiativen zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit auch die Gruppe der langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderungen einschließen und dabei diese als zu fördernde Gruppe explizit benennen?

Die Förderung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit den im Entwurf des Teilhabechancengesetzes vorgesehenen neuen Regelinstrumenten steht allen Arten von Arbeitgebern offen. Zielgruppe des neuen Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sind Personen, die älter als 25 Jahre sind, seit mindestens sieben Jahren innerhalb der letzten acht Jahre Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Zielgruppe des neuen Regelinstruments „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ sind Personen, die trotz Vermittlungsbemühungen mehr als zwei Jahre arbeitslos sind. Menschen mit Behinderungen gehören, sofern sie die genannten Fördervoraussetzungen erfüllen, zu den Zielgruppen der Instrumente.

20. Was wird die Bundesregierung unternehmen, um der Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderungen auch im Arbeitsleben entgegenzuwirken?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Jahr 2013 eine repräsentative Studie zu „Lebenssituationen und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ durchgeführt. Darin zeigt sich, dass sich Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderungen auch auf deren Situation auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.

Um weiter differenziertere Daten dazu zu erhalten, hat das BMFSFJ im Jahr 2017 eine Sekundäranalyse von ausgewählten Fragestellungen des Mikrozensus 2013 in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse der ebenfalls im Jahr 2017 veröffentlichten Analyse „Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland“ machen deutlich: Bestehende Geschlechterdifferenzen werden durch eine Behinderung der Frauen im Laufe des Erwerbslebens weiter verstärkt. Um diesen Benachteiligungen im Sinne der UN-BRK und der darauf basierenden Bundesgesetze entgegen zu wirken, fördert das BMFSFJ unter anderem die politische Interessenvertretung im Weibernetz e. V.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist zudem bereits als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung und Grundsicherung in § 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) und § 1 SGB II als Ziel verankert. Weiterhin sollen die Leistungen der Arbeitsförderung und Grundsicherung auf die Überwindung eines geschlechterspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken. Mit der Änderung des § 29 SGB III werden diese Grundsätze konkretisiert und damit die Bedeutung einer geschlechtersensiblen Beratung betont. Damit wird die Verantwortung grundsätzlich bei allen Fach- und Führungskräften der BA gesehen. Unterstützt werden die operativ Verantwortlichen darin von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Das Aufgabenspektrum der BCA kann je nach regionalen Gegebenheiten unterschiedliche Schwerpunkte umfassen. Durch zielgerichtete Netzwerkarbeit tragen die BCA u. a. dazu bei, die Rahmenbedingungen vor Ort (z. B. bedarfsgerechte Kinderbetreuung) für die Erwerbstätigkeit von Frauen zu verbessern. Die BCA setzen sich auch für spezielle Qualifizierungsangebote und die Förderung der Mobilität ein.

Ziel ist es, mit allen beteiligten Partnerinnen und Partnern am Arbeitsmarkt gute und bedarfsgerechte Lösungen in der jeweiligen individuellen Situation zu finden. Es handelt sich hierbei um Grundsätze, die allgemein gültig sind. Sie beziehen sich damit auch auf Frauen mit Behinderungen.

21. In welcher Weise wird die Bundesregierung die Teilhabe am Arbeitsleben auch für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf verbessern und diesen Menschen alle Teilhabeleistungen garantieren und dieses Recht nicht nur auf Werkstattleistungen beschränken?

Mit dem BTHG sind die Möglichkeiten verbessert worden, schwerstmehrfachbehinderte Menschen an die Angebote der Werkstätten (berufliche Bildung und Beschäftigung) heranzuführen. Künftig soll es den Werkstätten möglich sein, diejenigen Menschen mit Behinderungen, die heute in Einrichtungen „unter dem verlängerten Dach“ der Werkstatt betreut und gefördert werden, gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt zu betreuen und zu fördern.

Eine formale Aufnahme in die Werkstatt für behinderte Menschen ist damit aber nicht verbunden. Werkstätten für behinderte Menschen sind Einrichtungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben sowie zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie sind

neben dem Ziel der beruflichen Rehabilitation auch Orte der Beschäftigung, in denen eine – der Leistungsfähigkeit der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen entsprechende – Arbeitsleistung erbracht werden soll.

Die Teilhabe am Arbeitsleben setzt voraus, dass wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann. Eine Streichung der Mindestanforderung wurde im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum BTHG intensiv erörtert und im Ergebnis abgelehnt.

22. Inwiefern strebt die Bundesregierung an, Teilhabeleistungen auch im Rahmen eines Praktikums und Auslandsaufenthaltes zu gewähren?

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden auch für Zeiten notwendiger Praktika erbracht (§ 49 Absatz 5 SGB IX). Notwendig ist ein Praktikum für die berufliche Ausbildung nach der Rechtsprechung dann, wenn es nach den entsprechenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen Bestandteil der Ausbildung und damit Voraussetzung ist, um die Ausbildung abschließen zu können (Urteil des Bundessozialgerichts vom 29. Januar 2008 – B 5a/5 R 20/06 R).

Praktika können auch im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe an Bildung gefördert werden. In der Eingliederungshilfe können Hilfen zur Ableistung eines Praktikums, das für den Schul- oder Hochschulbesuch oder für die Berufszulassung erforderlich ist, erbracht werden (§ 54 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch – SGB XII, § 112 Absatz 3 Nummer 2 SGB IX, ab 1. Januar 2020 in Kraft).

Leistungen zur Teilhabe können bereits nach geltendem Recht als Sach- und Dienstleistungen im Ausland erbracht werden, wenn sie dort bei zumindest gleicher Qualität und Wirksamkeit wirtschaftlicher ausgeführt werden können (§ 31 Satz 1 SGB IX). Handelt es um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, können diese (auch in Form einer Geldleistung) im grenznahen Ausland auch ausgeführt werden, wenn sie für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit erforderlich sind (§ 31 Satz SGB IX). Leistungen der Eingliederungshilfe für Studien- oder Praktikumsaufenthalte können unter den Voraussetzungen des § 23 Eingliederungshilfe-V (ab 1. Januar 2020 § 104 Absatz 5 SGB IX) erbracht werden.

23. Inwieweit plant die Bundesregierung, alle behinderungsbedingt erforderlichen berufsqualifizierenden Maßnahmen den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuzuordnen, wie es der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband in seiner Resolution vom 28. Juni 2018 (vgl. www.dbsv.org/resolution/vbt-2018-res-arbeit.html) fordert?

Im Zuge des BTHG wurde in § 75 SGB IX die neue Leistungsgruppe der Leistungen zur Teilhabe an Bildung aufgenommen, ohne die Zuständigkeiten der verschiedenen Rehabilitationsträger für diese Leistungen zu ändern.

Die Umsetzung der Forderung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes hätte – etwa mit Blick auf die Überleitung der Hilfen zur schulischen Ausbildung für einen angemessenen Beruf einschließlich des Besuchs einer Hochschule im Sinne von § 75 SGB IX in den Leistungsbereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – zur Folge, dass diese Leistungen zukünftig vor allem von Sozialversicherungsträgern als versicherungsfremde Leistungen zu finanzieren wären. Dies ist abzulehnen. Vielmehr sind die Länder für inklusive Bildungsleistungen zuständig.

24. In welchem Maße wird die Bundesregierung das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stärken und einen individuellen Rechtsanspruch auf Durchführung eines BEM schaffen?

Bereits nach geltendem Recht wird – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – ein individueller Rechtsanspruch auf Durchführung eines BEM durch die Rechtsprechung anerkannt (Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. November 2014 – 15 Sa 979/14). Mit dem BTHG werden darüber hinaus der Vorrang der Prävention weiter gestärkt und in § 3 Absatz 1 SGB IX die Rehabilitationsträger zur Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern beim BEM verpflichtet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Übrigen die Forderung nach einer Stärkung des BEM aus dem Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD vom 30. November 2016 anlässlich der dritten Beratung des BTHG (Bundestagsdrucksache 18/10528) aufgegriffen: Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat mit Wirkung zum 1. Januar 2018 eine Gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“ in Kraft gesetzt, die darauf abzielt, weitere Verbesserungen der Zusammenarbeit der Reha-Träger und der Integrationsämter mit den Arbeitgebern beim BEM zu erreichen. Im September 2017 veranstaltete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit der BAR ein Fachgespräch mit Vertretern der Rehabilitationsträger, der Integrationsämter, der Sozialpartner und der Länder. Auf dieser Grundlage wird auf Ebene der BAR derzeit mit allen wesentlichen BEM-Akteuren an weiteren Maßnahmen zur Stärkung des BEM gearbeitet.

Ferner fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aktuell das Projekt „Unterstützende Ressourcen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement“, das sich der Analyse von Einflussfaktoren für die erfolgreiche Umsetzung des BEM und der praktischen Erprobung eines modellhaften BEM-Ansatzes widmet, um die Umsetzung des BEM in kleinen und mittleren Betrieben zu verbessern.

25. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus dem Vorschlag des DBR (Forderungen vom 17. Januar 2018), eine krankheitsbedingte Kündigung für unwirksam zu erklären, wenn der Arbeitgeber sich geweigert hat, ein beschäftigungssicherndes BEM durchzuführen?

Eine Notwendigkeit, Konsequenzen aus dem Vorschlag des Deutschen Behindertenrates (DBR) zu ziehen, eine krankheitsbedingte Kündigung grundsätzlich für unwirksam zu erklären, wenn sich der Arbeitgeber zuvor geweigert hat, ein BEM durchzuführen, wird seitens der Bundesregierung nicht gesehen.

Das BEM ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung; es ist aber Ausdruck des dem Kündigungsschutzrecht immanenten Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, wonach eine Kündigung als letztes Mittel gilt. Die Nichtdurchführung eines BEM führt im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung deshalb unter anderem dazu, dass sich in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast zulasten des Arbeitgebers verschiebt. Dieser muss beweisen, dass auch bei Durchführung eines BEM keine Alternative zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Kündigung als Ultima Ratio hätte identifiziert werden können. Dies stellt in der Praxis eine hohe Hürde für die Wirksamkeit krankheitsbedingter Kündigungen und damit gleichzeitig einen Anreiz für Arbeitgeber dar, ein BEM durchzuführen.

26. Wie wird die Bundesregierung die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen verbessern?
27. Welchen Stellenwert nimmt dabei seitens der Bundesregierung eine Beratung im Sinne eines Peer Counselling (Betroffene beraten Betroffene) ein?

Die Fragen 26 und 27 werden gemeinsam beantwortet.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert zur Stärkung der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen seit dem 1. Januar 2018 auf der gesetzlichen Grundlage von § 32 SGB IX und der Förderrichtlinie zur Durchführung einer Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung vom 30. Mai 2017 von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige Beratungsangebote. Sie unterstützen bei Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe. Sie sind unentgeltlich und stehen allen Menschen mit (drohenden) Behinderungen und ihren Angehörigen offen.

Bei der Auswahl der regionalen Beratungsangebote wurde die Beratungsmethode des „Peer Counseling“ als Auswahlkriterium besonders berücksichtigt. Es ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung, die Beratungsmethode des „Peer Counseling“ auszubauen. Hierbei sollen soweit wie möglich Selbstbetroffene als Berater tätig werden.

28. Warum hat die Bundesregierung bisher nicht ausschließlich und einheitlich die Bundesagentur für Arbeit als zuständig für die Beratung, Rehabilitation und Vermittlung von arbeitsuchenden und arbeitslosen Menschen mit Behinderungen erklärt?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist auch für erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte des SGB II der zuständige Rehabilitationsträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger wie beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung zuständig ist.

Die Deutsche Rentenversicherung ist für die Erbringung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig, wenn die Versicherten die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt haben (z. B. Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren). Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden passgenau erbracht, um gemäß dem Grundsatz „Reha vor Rente“ eine erhebliche Gefährdung der Erwerbsfähigkeit abzuwenden bzw. eine bereits geminderte Erwerbsfähigkeit zu verbessern oder wiederherzustellen. Insofern ist die Deutsche Rentenversicherung gegenüber der BA der vorrangig zuständige Rehabilitationsträger und zwar unabhängig von der Frage, ob die Rehabilitanden erwerbstätig oder arbeitslos sind und ob bei ihnen eine Behinderung vorliegt. Die Vermittlungstätigkeit der BA bleibt davon jedoch unberührt.

Die Verteilung der Aufgabenverantwortung zwischen BA und Jobcentern und das Verfahren ihrer Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Rehabilitation, einschließlich einzuhaltender Fristen, sind im SGB IX geregelt (vgl. § 6 SGB IX).

Eine Übertragung der Vermittlungsverantwortung sowie der Leistungs- und Finanzierungsverantwortung für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von den Jobcentern auf die BA würde neue Schnittstellen schaffen. Denn die Zuständigkeit für die Erbringung von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts an Rehabilitanden aus dem Rechtskreis SGB II läge weiterhin bei den Jobcentern. Insoweit würden die Rehabilitanden ihre Leistungen nicht aus einer Hand erhalten. Hinzu kommt, dass auch die Aufgabe, potenzielle Rehabilitanden zu identifizieren, weiterhin bei den Jobcentern verbliebe.

Hinsichtlich der in der Frage angesprochenen Beratung und Vermittlung von arbeitsuchenden und arbeitslosen Menschen mit Behinderungen ist Folgendes zu sagen: Die BA hat allen Menschen, die am Erwerbsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung anzubieten (vgl. § 29 SGB III). Berufsberatung umfasst unter anderem die Erteilung von Auskunft und Rat zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung, zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche sowie zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts (vgl. § 30 SGB III).

29. Wie viele beschäftigte Menschen mit Behinderungen haben laut Bundesregierung keinen barrierefreien Arbeitsplatz?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

30. Inwieweit wird die Bundesregierung die Arbeitsstättenverordnung auf Grundlage umfassender Barrierefreiheit und des universellen Designs gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention überarbeiten, unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden?

Die Bundesregierung hat mit § 3a Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt, dass Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, die Arbeitsstätten so einrichten und betreiben müssen, dass die besonderen Belange der Beschäftigten mit Behinderungen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf Arbeitsplätze ist grundsätzlich eine individuelle Betrachtung und Bewertung durch den Arbeitgeber erforderlich, um auf die spezifischen Anforderungen von Beschäftigten mit Behinderungen einzugehen und die Arbeitsplätze entsprechend den jeweiligen konkreten Bedürfnissen der Beschäftigten mit Behinderungen einzurichten und zu betreiben.

Im Bereich der Barrierefreiheit konkretisiert die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreiheit“ die entsprechenden Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten. Die ASR werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht. Der ASTA ist mit Vertretern der Sozialpartner, der gesetzlichen Unfallversicherung, der Länderbehörden und der Wissenschaft besetzt.

In der ASR V3a.2 „Barrierefreiheit“ werden Regelungen zu Themenbereichen getroffen, die in Hinblick auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderungen in Arbeitsstätten von Bedeutung sind. Die ASR wird fortlaufend aktualisiert, um neuen Entwicklungen und Anforderungen Rechnung zu tragen, die dem Stand der Technik entsprechen. Zuletzt wurde die ASR V3a.2 im Mai dieses Jahres aktualisiert. Arbeitsstätten, die öffentlich zugänglich sind, müssen in den dem allgemeinen Besucher- und Benutzerverkehr dienenden Teilen zudem nach der Musterbauverordnung der Länder stets barrierefrei ausgeführt sein.

Die Bundesregierung sieht derzeit keine Notwendigkeit, die bestehenden Anforderungen zur Barrierefreiheit in der ArbStättV zu ändern. Die Regelungen zur Barrierefreiheit in der ArbStättV stehen im Einklang mit den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 9 UN-BRK) im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten mit Behinderungen in Arbeitsstätten und gewährleisten die individuelle Zugänglichkeit und Nutzbarkeit.

31. Inwiefern ist aus Sicht der Bundesregierung § 117 Absatz 1 Nummer 1a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III – Arbeitsförderung) vor dem Hintergrund der Inklusionsanforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention noch zeitgemäß, oder sollten nicht viel mehr im Sinne einer wohnortnahen oder betriebsnahen und bedarfsgerechten Rehabilitation auch ambulante sowie inklusive Angebote ermöglicht und zur Verfügung gestellt werden?

Die Gewährung der Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt nach dem Grundsatz „so normal wie möglich und so speziell wie nötig“. Ziel ist es, vorrangig eine berufliche Integration oder Ausbildung mit allgemeinen Förderleistungen zu erreichen. Nur wenn dies nicht erreichbar ist, sind behinderungsspezifische Förderangebote notwendig, die die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit in der Orientierung, Beratung, Förderung und Vermittlung ergänzen und die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen bestmöglich berücksichtigen.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfolgt auf der Grundlage des sogenannten Profiling eine einzelfallbezogene Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit über Art und Umfang der notwendigen Maßnahmen, differenziert nach allgemeinen Maßnahmen, rehaspezifischen Maßnahmen oder Maßnahmen in Reha-Einrichtungen. Die Leistungen nach § 117 Absatz 1 Nummer 1a SGB III sind der höchsten Förderkategorie III zuzuordnen. Diese Maßnahmen haben im Gegensatz zu den Maßnahmen nach § 117 Absatz 1 Nummer 1b SGB III der Förderkategorie II höhere Anforderungen an bauliche und sachliche Ausstattungen als auch personelle Unterstützungsangebote. Folglich bieten die Maßnahmen nach § 117 Absatz 1 Nummer 1a SGB III ein umfangreiches individuelles Unterstützungsangebot, welches in den Maßnahmen der Förderkategorien II und I nicht möglich ist. Durch diese Fördersystematik wird sichergestellt, dass eine individuelle und bedarfsgerechte Förderung von Menschen mit Behinderungen erfolgen kann und somit die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen werden. Folglich widerspricht die Förderung mit Maßnahmen nach § 117 Absatz 1 Nummer 1a SGB III nicht dem Gedanken der Inklusion, sondern ermöglicht vielmehr eine dauerhafte inklusive Teilhabe am Arbeitsleben.

In den letzten Jahren wurde zudem das Unterstützungsangebot erweitert und abgerundet. Neben dem bereits etablierten Angebot der „Verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ sind in den vergangenen Jahren weitere Angebote einer betriebsnahen, inklusiven Förderung eingeführt worden. Nach der „begleiteten betrieblichen Ausbildung“ und der „Assistierten Ausbildung“ wurde mit der Teilhabebegleitung ein weiteres Instrument zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen eingeführt.

32. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Zahl der Inklusionsbetriebe bzw. -unternehmen (früher Integrationsbetriebe bzw. -unternehmen) in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Die Zahl der Inklusionsbetriebe/-unternehmen hat sich von 2012 bis 2016 wie folgt entwickelt:

Bundesland	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	76	75	97	80	81
Bayern	86	88	86	84	91
Bremen	3	7	9	10	13
Hamburg	6	7	11	8	11
Hessen	43	47	48	50	52
Niedersachsen	23	34	37	41	48
Nordrhein-Westfalen-Rheinland	95	118	109	117	130
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	125	144	154	159	158
Rheinland-Pfalz	73	72	71	73	71
Saarland	11	11	12	11	11
Schleswig-Holstein	17	17	18	17	19
Berlin	33	35	38	38	37
Brandenburg	24	27	28	29	28
Mecklenburg-Vorpommern	17	23	16	20	23
Sachsen	50	51	52	53	55
Sachsen-Anhalt	18	21	27	28	23
Thüringen	26	22	29	29	36
Bundesgebiet gesamt	726	799	842	847	887

Quelle: Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Daten für das Jahr 2017 liegen noch nicht vor.

33. Wie viele Menschen mit Behinderungen waren nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen fünf Jahren in Inklusionsbetrieben bzw. -unternehmen beschäftigt (bitte pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen in Inklusionsbetrieben/-unternehmen hat sich in den Jahren von 2012 bis 2016 wie folgt entwickelt:

Bundesland	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	1.244	1.276	1.452	1.538	1.535
Bayern	1.883	1.917	1.945	1.776	1.842
Bremen	12	59	65	70	79
Hamburg	76	86	93	108	117
Hessen	897	847	805	848	854
Niedersachsen	423	378	416	447	514
Nordrhein-Westfalen-Rheinland	1.204	1.338	1.279	1.342	1.503
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	1.461	1.664	1.752	1.989	2.126
Rheinland-Pfalz	847	839	881	928	893
Saarland	92	102	97	98	88
Schleswig-Holstein	268	177	232	289	284
Berlin	584	597	666	638	621
Brandenburg	218	266	260	287	288
Mecklenburg-Vorpommern	104	142	140	134	135
Sachsen	553	571	641	643	648
Sachsen-Anhalt	126	90	108	113	112
Thüringen	172	199	220	195	320
Bundesgebiet gesamt	10.164	10.548	11.052	11.443	11.959

Quelle: Jahresbericht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Daten für das Jahr 2017 liegen noch nicht vor.

34. Wie viele Menschen mit Behinderungen waren nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen fünf Jahren in „Werkstätten für behinderte Menschen“ (WfbM) tätig (bitte getrennt pro Jahr, nach Bundesländern, nach Werkstattbereichen und bundesweit insgesamt angeben)?

Die Zahl der Werkstattbeschäftigten in den Jahren von 2012 bis 2016 kann der folgenden Übersicht entnommen werden. Eine nach Ländern differenzierte Darstellung ist nur für die im Arbeitsbereich der Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderungen möglich.

Bundesland	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	29.383	29.861	30.157	30.296	30.296
Bayern	33.234	34.319	34.703	34.437	34.480
Bremen	2.691	2.685	2.744	2.682	2.635
Hamburg	3.588	3.694	3.706	3.733	3.726
Hessen	17.602	17.773	18.558	18.023	18.436
Niedersachse	28.077	27.630	29.197	29.651	29.833
Nordrhein-Westfalen	63.724	65.539	68.133	71.031	71.031
Rheinland-Pfalz	12.808	12.984	13.187	13.347	13.561
Saarland	3.424	3.399	3.515	3.517	3.767
Schleswig-Holstein	11.026	11.026	11.026	11.483	11.483
Berlin	7.541	7.507	7.526	7.656	7.878
Brandenburg	11.024	10.486	11.346	11.346	11.511
Mecklenburg-Vorpommern	7.900	7.886	8.033	8.084	8.060
Sachsen	15.795	15.795	15.795	15.989	15.989
Sachsen-Anhalt	10.799	11.016	11.016	11.118	11.105
Thüringen	9.495	9.472	9.949	9.486	9.353
Bundesgebiet gesamt	268.111	271.072	278.591	281.969	283.144

Quelle: Berechnung auf der Grundlage der Meldungen zur Erstattung der Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 4 Aufwendungserstattungsverordnung.

Daten für das Jahr 2017 liegen noch nicht vor.

Die Entwicklung der Rehabilitanden im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich in der Leistungsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung stellt sich in diesen Jahren wie folgt dar:

Leistungsträger	2012	2013	2014	2015	2016
Bundesagentur für Arbeit	23.958	23.759	22.931	22.711	23.273
Rentenversicherung	10.560	10.062	10.314	9.896	9.614
Gesamt	34.518	33.821	33.278	32.607	32.887

Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung Bund.

35. Wie viele Menschen mit Behinderungen (nach Zahlen und in Prozent) wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den vergangenen zehn Jahren von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt (bitte getrennt pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Daten über den Übergang von Menschen mit Behinderungen aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden bisher nicht erhoben. Im Zusammenhang mit den durch das BTHG neu eingeführten Instrumenten zur Teilhabe am Arbeitsleben, die am 1. Januar 2018 in Kraft getreten sind, wird auch zu klären sein, inwieweit es zielführend ist, regelmäßig Daten zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erheben.

36. Wie viele Menschen mit Behinderungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung seit Einführung der Unterstützten Beschäftigung diese Leistungsform in Anspruch genommen (bitte pro Jahr und insgesamt aufführen)?

Vergleichbare Daten aller Träger der Rehabilitation, die die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX erbringen, liegen nicht vor.

Im Bereich der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der Eintritte in Unterstützte Beschäftigung seit der Einführung nahezu verdoppelt. Im Jahr 2009 lag der Wert bei 1 659 (darunter 649 schwerbehinderte Menschen), im Jahr 2017 bei 3 120 (darunter 1 274 schwerbehinderte Menschen, vgl. Anlage 5.* Die durchschnittlichen Teilnehmerbestände liegen – nach starken Zuwächsen in der Einführungsphase – bei rund 3 200 (schwerbehinderte Menschen 1 200) mit zuletzt wieder steigender Tendenz.

Nach der Statistik der Deutschen Rentenversicherung wurden folgende individuelle betriebliche Qualifizierungen im Rahmen Unterstützter Beschäftigung geleistet (Erfassung der im jeweiligen Kalenderjahr abgeschlossenen Teilhabeleistungen):

Jahr	abgeschlossene Leistungen
2009	Nicht erfasst
2010	Nicht erfasst
2011	9
2012	17
2013	23
2014	46
2015	85
2016	116
2017	153
insgesamt	449

Die Leistungserbringung im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf der Grundlage von § 16 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) i. V. m. § 49 Absatz 3 Nummer 3 SGB IX. Aufgrund der Zielstellung der Unterstützten Beschäftigung einerseits sowie der Teilhabeleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und

* Von einer Drucklegung der Anlage wurde abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 19/4157 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

der damit verbundenen Zugangsvoraussetzungen andererseits ist die Anzahl der Leistungen jedoch vergleichsweise gering. Dementsprechend setzt eine Leistungserbringung voraus, dass die bereits geminderte Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen durch die Leistungen voraussichtlich wesentlich gebessert oder wiederhergestellt werden kann. Zudem müssen die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sein (z. B. Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren), so dass zuvor bereits eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeübt wurde. Anstelle einer Unterstützten Beschäftigung kommen deshalb auch alternative Leistungen im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht.

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung schalten in komplexen Rehabilitationsfällen ihre Reha-Manager und Reha-Managerinnen ein. Diese stellen sicher, dass individuell auf den Bedarf zugeschnittene Reha- und Teilhabeleistungen in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen. Dabei ist immer das erste Ziel, die Versicherten nach einem Arbeitsunfall möglichst wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz (ggf. mit technischen oder anderen Hilfen oder Training/Qualifizierung) zu reintegrieren. Ist dies nicht möglich, wird versucht einen geeigneten Arbeitsplatz im selben Unternehmen zu finden, so dass zumindest kein Arbeitgeberwechsel erforderlich wird. Wenn auch dies nicht machbar ist, soll eine schnellstmögliche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit allen dazu erforderlichen Hilfestellungen (einschl. evtl. Qualifizierung u. ä.) erfolgen. Nur wenn all dies nicht greift, kommt ggf. der sogenannte „Zweite“ Arbeitsmarkt in Betracht. Zudem ist die Re-Integrationsquote Unfallverletzter mit über 90 Prozent (leichtere Verletzungen eingerechnet) sehr hoch. Vor diesem Hintergrund ist das Instrument der „Unterstützten Beschäftigung“ nur eine von vielen Möglichkeiten, denen sich die Unfallversicherungsträger im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedienen können.

37. Welchen Stellenwert weist die Bundesregierung dieser Leistungsform zu, und welche Maßnahmen wurden und werden ergriffen, um die Unterstützte Beschäftigung zu bewerben?

Die Unterstützte Beschäftigung wurde zum 1. Januar 2009 in § 38a SGB IX (jetzt: § 55 SGB IX) mit dem ausdrücklichen Ziel eingeführt, dass mehr Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten. Sie ermöglicht insbesondere Jugendlichen, für die auf Grund ihrer Behinderung keine Ausbildung in Betracht kommt, die aber auch nicht das Angebot der Werkstätten für behinderte Menschen benötigen, eine passgenaue Arbeitsstelle zu finden. Die Unterstützte Beschäftigung ist insofern eine wichtige in Betracht zu ziehende Alternative für den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben im Rahmen der beruflichen Orientierung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Die Bundesregierung fördert mit 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds im Rahmen der Initiative Inklusion den Aufbau und die Weiterentwicklung von Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung für diesen Personenkreis. Dies trägt auch dazu bei, das Instrument der Unterstützten Beschäftigung bei der potenziellen Zielgruppe bekannt zu machen.

Die Unterstützte Beschäftigung ist ein Instrument, das auch Menschen mit sehr starken Leistungseinschränkungen eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen kann. Die Bundesregierung ist insofern sehr interessiert daran, dass dieses Instrument im Grenzbereich zwischen Werkstatt

und allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig gut funktioniert und unterstützt dies durch folgende Förderungen von Projekten der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. mit Mitteln des Ausgleichsfonds:

- Projekt „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“

Dieses Projekt wurde vom 1. Januar 2011 bis zum 30. Juni 2014 durchgeführt und mit 724 850 Euro gefördert. Das Projekt hatte zum Ziel, einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen allen an der Durchführung des Förderinstruments Beteiligten durchzuführen, um die Einführung des Instruments fachlich zu flankieren.

- Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“

Dieses mit 680 267 Euro geförderte Projekt wird seit dem 1. Juni 2015 durchgeführt und läuft noch bis zum 30. November 2018. Das Projekt konzentriert sich auf verschiedene Bereiche der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX. Ziel ist insbesondere, die Berufsbegleitung, begleitende Hilfen, die Arbeitsplatzsicherung und die Qualitätssicherung der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung zu verbessern.

38. Warum ist die Unterstützte Beschäftigung nach Einschätzung der Bundesregierung eine befristete Leistung, und liegt möglicherweise in dieser Befristung der Grund für die zurückhaltende Inanspruchnahme?

Die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und damit eine Leistung der beruflichen Rehabilitation. Leistungen zur beruflichen Rehabilitation sollen die Erwerbsfähigkeit erhalten, verbessern oder wiederherstellen und dadurch Chancen zur Eingliederung bzw. Wiedereingliederung in das Erwerbsleben eröffnen. Sie sind daher grundsätzlich zeitlich befristet.

Im konkreten Fall der Unterstützten Beschäftigung soll die Leistung durch eine individuelle betriebliche Qualifizierung auf einem konkreten Arbeitsplatz mit Unterstützung durch einen Job-Coach dazu führen, dass der Arbeitgeber im Anschluss an die Reha-Maßnahme ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit der/dem erfolgreich Qualifizierten schließt. Ein Zeitraum von in der Regel bis zu zwei Jahren ist für die Qualifizierung für eine Anlernfähigkeit angemessen.

Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, aber zur Sicherung der Beschäftigung weiterhin eine Unterstützung am Arbeitsplatz erforderlich, wird diese in der Form der Berufsbegleitung in der Regel durch die Integrationsämter erbracht. Die Dauer dieser Unterstützung richtet sich danach, wie lange diese Unterstützung aufgrund der Art und der Schwere der Behinderung notwendig ist. Es gibt dabei grundsätzlich keine zeitliche Beschränkung, also keine Befristung.

Ein spezifischer Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung der Leistung „Unterstützte Beschäftigung“ und der Inanspruchnahme dieser Leistung wird nicht gesehen.

39. Wie viele Budgets für Arbeit wurden seit dem 1. Januar 2018 mit welchem Fördersatz gewährt (bitte nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Daten zur Inanspruchnahme der Leistung des Budgets für Arbeit seit dem Inkrafttreten am 1. Januar 2018 liegen noch nicht vor. Die Daten werden in der Finanzuntersuchung im Rahmen des Artikels 25 Absatz 4 BTHG erhoben, erste Ergebnisse werden frühestens im Jahr 2019 zu erwarten sein.

40. Welche Kenntnisse liegen der Bundesregierung darüber vor, wie das Budget für Arbeit in den verschiedenen Bundesländern ausgestaltet wird und welche Fördersätze dort angesetzt werden?

Die Länder können durch Landesrecht von dem in § 61 Absatz 2 Satz 2 SGB IX als Obergrenze festgelegten Prozentsatz der Bezugsgröße nach oben abweichen (§ 61 Absatz 2 Satz 4 SGB IX). Der Bundesregierung ist bekannt, dass dies bislang in Bayern erfolgt ist. Mit dem dortigen Ausführungsgesetz ist die Obergrenze auf 48 Prozent festgelegt worden. Inwieweit andere Länder ebenfalls eine nach oben abweichende Obergrenze festgelegt haben oder festlegen wollen, ist nicht bekannt.

41. Was unternimmt die Bundesregierung zusammen mit den Bundesländern, um den Anspruch auf diese neue Leistungsform für ein Budget für Arbeit bei den zuständigen Leistungserbringern und -trägern sowie bei den Menschen mit Behinderungen bekannt zu machen und deren Umsetzung zu fördern?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Broschüre in leichter Sprache herausgegeben („Bundesteilhabegesetz – Neue Regelungen für Werkstätten für behinderte Menschen“, www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a769-bundesteilhabegesetz-in-leichter-sprache.html), in der über die neuen Möglichkeiten informiert wird. Inwieweit Kostenträger ähnliche Informationen bereitstellen, ist der Bundesregierung nicht bekannt.

42. In welcher Weise sichert die Bundesregierung das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Behinderungen, wenn diese ein Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, bei der Wahl der Assistenzkraft bzw. der Unterstützungsperson, die diese Menschen bei der Erreichung und beim Erhalt des Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen?

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die Wahl einer Unterstützung zur Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz in erster Linie Sache des Menschen mit Behinderungen oder des Arbeitgebers sein muss, der diesen Menschen beschäftigt. Deswegen ist die Bundesregierung dem Anliegen der Länder im Gesetzgebungsverfahren zum Bundesteilhabegesetz, die Begleitung und Betreuung der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz als Aufgabe der Integrationsfachdienste zu beschreiben und damit in den Aufgabenkatalog der Integrationsfachdienste (§ 192 Absatz 2 SGB IX – neu) aufzunehmen, in ihrer Gegenäußerung zu der Stellungnahme des Bundesrates nicht gefolgt. Denn auch andere Handlungsalternativen können sinnvoll sein. Außerdem ist die Auswahl der notwendigen Unterstützung Gegenstand des Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahrens, in dem die betroffene Person beteiligt ist und ihre Wünsche äußern kann.

43. Welche Maßnahmen werden seitens der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Bundesländern ergriffen, um Beschäftigten mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) dabei zu unterstützen, entsprechende sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu finden, damit diese auch ein Budget für Arbeit in Anspruch nehmen können?

Die Leistungsträger sind nicht verpflichtet, den Menschen mit Behinderungen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, eine solche Beschäftigung zu suchen (§ 61 Absatz 5 SGB IX). In der Praxis dürfte es sich im Wesentlichen um Fälle handeln, in denen ein Mensch mit Behinderungen bereits Kontakt mit einem potentiellen Arbeitgeber hat, etwa durch eine Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz. Hier wird der Leistungsträger, der für die Leistungen zur Beschäftigung in der Werkstatt zuständig ist und auch die Leistungen zur Beschäftigung auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz erbringt, bereit sein, den Menschen mit Behinderungen und den in Frage kommenden Arbeitgeber, der die Leistungen beantragen müsste, zu beraten.

Im Übrigen wird, was die Frage nach Maßnahmen der Bundesregierung betrifft, auf die Antwort zu Frage 41 verwiesen.

44. Welche zusätzlichen Maßnahmen und Förderungen wird die Bundesregierung ergreifen, damit die im Neunten Buch des Sozialgesetzbuch festgeschriebene Aufgabe der WfbM, Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, durch diese besser umgesetzt wird?

§ 219 Absatz 1 Satz 3 SGB IX verpflichtet die Werkstätten dazu, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. In diesem Zusammenhang hat die Bundesagentur für Arbeit bereits unlängst mit einem Fachkonzept die Anforderungen an das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen mit dem Ziel weiterentwickelt, bessere Voraussetzungen für einen Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die bisherigen geringen Übergangszahlen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind nach Ansicht der Bundesregierung auch darauf zurückzuführen, dass keine ausreichenden Übergangsinstrumente bzw. Alternativen zu den Werkstätten für behinderte Menschen zur Verfügung standen. Vor Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes gab es im Grenzbereich zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und den Werkstätten die Unterstützte Beschäftigung sowie die Inklusionsbetriebe. Diese Instrumente wurden mit dem Bundesteilhabegesetz ergänzt um die Werkstattalternativen „Andere Leistungsanbieter“ und „Budget für Arbeit“.

Die Bundesregierung erwartet, dass diese neuen Alternativen nach Etablierung einen positiven Effekt auf den Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entfalten werden.

45. Was ist aus Sicht der Bundesregierung darunter zu verstehen, wenn im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD steht, dass die WfbM im Sinne der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt werden sollen, und welche Maßnahmen und/oder Gesetzesänderungen strebt die Bundesregierung an?

Mit dem BTHG wurden Voraussetzungen geschaffen, um die berufliche Teilhabe von Personen zu verbessern, die Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen haben. Vor allem sind in diesem Zusammenhang zu nennen:

- Schaffung von Alternativen zu den Werkstätten für behinderte Menschen durch Einführung anderer Leistungsanbieter und dem Budget für Arbeit,
- gesetzliche Verankerung des garantierten Rückkehrrechts in die Werkstatt für behinderte Menschen (§ 220 Absatz 3 SGB IX),
- Durchführung eines Teilhabeplanverfahrens statt des Fachausschusses vor Werkstattaufnahme; dadurch konkrete Einbeziehung des Menschen mit Behinderung in das Reha-Verfahren,
- Stärkung der Vertretung der Werkstattbeschäftigten (insbesondere: mehr Werkstattratsmitglieder, Einführung der Mitbestimmung, erweiterte Freistellung in großen Werkstätten, Einführung der Frauenbeauftragten),
- Verbesserung der Einkommenssituation (Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes von 26 Euro auf 52 Euro monatlich, Erhöhung des Freibetrages bei Anrechnung des Werkstattentgelts auf Leistungen der Grundsicherung).

Die 19. Legislaturperiode steht im Zeichen der praktischen Umsetzung und Etablierung dieser und weiterer mit dem BTHG erfolgten Verbesserungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Ergänzend dazu sollen zur Umsetzung des in der Frage genannten Auftrages ausgehend von der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderungen Aktivitäten entfaltet werden, die einerseits auf die Förderung des inklusiven Arbeitsmarktes zielen, andererseits aber auch die Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen in den Fokus nehmen. Beispielsweise ist beabsichtigt, mit den maßgeblichen Akteuren zu Themen wie der Fortentwicklung der beruflichen Bildung in den Werkstätten in Dialog zu treten, ebenso wie zur bevorzugten Vergabe öffentlicher Aufträge an Werkstätten und Inklusionsbetriebe (§ 224 SGB IX).

46. Welche Ausstiegsstrategien aus WfbM wird die Bundesregierung entwickeln und umsetzen, wie es der UN-Fachausschuss zur Umsetzung der UN-BRK eindeutig formuliert hat?

Wie mit den anderen abschließenden Bemerkungen aus der Staatenprüfung zur UN-BRK setzt sich die Bundesregierung auch mit der Empfehlung des UN-Fachausschusses, die Werkstätten abzuschaffen und dabei sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderungen der gegenwärtig an die Werkstätten für behinderte Menschen gebundenen Sozial- und Alterssicherung erfahren, konstruktiv, aber auch kritisch auseinander. Denn die Bundesregierung hat bereits im Rahmen des Staatenprüfungsverfahrens deutlich gemacht, dass sie die Werkstätten für behinderte Menschen als Einrichtungen zur Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben und zur Teilhabe am Arbeitsleben betrachtet. Daher sieht sie die Werkstätten im Gegensatz zum UN-Fachausschuss auch als vereinbar mit Artikel 27 UN-BRK an und stellt sie nicht grundsätzlich in Frage. Die Bundesregierung plant deshalb nicht, Ausstiegsstrategien zu entwickeln. Mit dem BTHG sind mit der Schaffung der neuen Instrumente „Andere Leistungsanbieter“ und „Budget für Arbeit“ aber Alternativen für diejenigen Menschen mit Behinderungen geschaffen worden, denen bisher eine Teilhabe am Arbeitsleben nur in einer Werkstatt für behinderte Menschen eröffnet war. Diese Menschen haben nun mehr Wahlmöglichkeiten.

47. Wie haben sich die Entgelte in den WfbM in den vergangenen zehn Jahren durchschnittlich entwickelt (bitte getrennt pro Jahr, nach Bundesländern und bundesweit insgesamt angeben)?

Die Entgelte haben sich wie in der nachstehenden Übersicht dargestellt entwickelt (Angaben für 2017 liegen noch nicht vor):

Bundesland	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	165,20	170,56	182,13	176,82	183,04	186,89	184,38	183,36	183,55	183,55
Bayern	192,31	196,65	195,72	198,36	203,51	211,12	205,92	210,01	215,96	216,03
Bremen	182,66	189,47	213,78	218,29	224,67	221,13	222,74	219,52	223,51	227,36
Hamburg	171,22	194,04	205,88	206,17	205,20	217,03	214,87	217,65	221,84	225,69
Hessen	141,81	145,05	152,95	156,82	157,76	161,06	162,83	161,59	169,22	170,80
Niedersachsen	176,60	189,78	189,55	198,25	197,31	198,06	205,02	200,50	198,47	203,32
Nordrhein-Westfalen	155,67	168,90	167,95	199,18	191,83	204,19	207,59	182,73	181,01	181,01
Rheinland-Pfalz	185,40	211,22	197,38	208,80	218,13	217,76	200,21	211,33	210,51	209,58
Saarland	205,25	216,23	212,60	200,04	200,20	204,69	208,33	213,03	209,25	201,16
Schleswig-Holstein	164,88	199,35	202,83	182,89	194,33	205,10	205,10	205,10	190,37	190,37
Alte Bundesländer gesamt	168,33	180,00	181,65	192,28	192,78	199,65	199,58	192,28	192,25	192,99
Berlin	142,66	129,54	130,31	141,87	149,15	144,83	147,92	154,27	150,49	160,48
Brandenburg	110,92	125,36	137,70	130,45	122,77	126,80	135,61	126,04	125,63	134,99
Mecklenburg-Vorpommern	128,61	137,69	137,16	131,12	140,13	144,16	146,34	147,39	148,68	152,58
Sachsen	114,08	115,15	117,98	120,53	124,33	122,19	122,19	122,19	105,82	105,82
Sachsen-Anhalt	121,50	124,13	133,91	137,60	140,44	143,77	143,62	148,39	140,16	152,82
Thüringen	138,53	138,97	144,98	148,18	148,56	153,41	157,19	168,94	164,42	168,06
Neue Bundesländer gesamt	121,47	126,47	132,44	132,22	133,69	135,89	138,63	140,00	137,76	138,25
Bundesgebiet	158,49	167,92	170,50	178,96	179,65	185,03	185,86	180,72	179,27	181,25

Quelle: Berechnung auf der Grundlage der Meldungen zur Erstattung der Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 4 Aufwendungserstattungsverordnung.

48. Steht aus Sicht der Bundesregierung das Entgeltsystem der WfbM im Einklang mit der UN-BRK, und erachtet sie die Bezahlung der Beschäftigten mit Behinderungen als ausreichend, oder erkennt die Bundesregierung hier weiteren Änderungsbedarf, und wenn ja, welchen?

Auf die Antwort zu Frage 51 wird verwiesen.

49. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung im Vergleich dazu aus den teils übermäßig hohen Bezügen von WfbM-Leiterinnen und WfbM-Leitern, wie beispielsweise zuletzt in Duisburg ein Fall bekannt wurde (Artikel vom 23. Juli 2018 in der WAZ: www.waz.de/staedte/duisburg/cdu-zu-werkstattchefin-bestuerzt-ueber-unangemessene-bezuege-id214906809.html)?
50. Erkennt die Bundesregierung diese übermäßig hohen Bezüge von Leiterinnen und Leitern einer WfbM als sittenwidrig an, und sollten hier nicht mit den Selbstvertretungsorganisationen, Vereinen und Verbänden von Menschen mit Behinderungen sowie den Werkstattträten zusammen Maximalbezüge festgelegt werden?

Die Fragen 49 und 50 werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (Veröffentlichung auf www.bagwfbm.de am 9. August 2018), dass ein Gehalt für eine Leistungsposition in dieser Höhe nicht branchenüblich ist und auch das Gemeinnützigkeitsrecht die Zahlung von einer unangemessen hohen Vergütung als sogenannte Mittelfehlverwendung ansieht. Die Bundesregierung wird die Angelegenheit weiter verfolgen und möglichen Handlungsbedarf aufgreifen.

51. Inwiefern plant die Bundesregierung eine Erhöhung der Entgelte der WfbM-Beschäftigten aus Steuermitteln des Bundes, und wäre aus Sicht der Bundesregierung der Vorschlag der Bundesvereinigung der Werkstattträte, das Entgelt auf 60 Prozent eines Durchschnittseinkommens in der Bundesrepublik Deutschland zu erhöhen und alle Anrechnungen bei leistungsbezogenen Steigerungsbeträgen und Sonderzahlungen abzuschaffen, ein möglicher Weg?

Das in den Werkstätten für behinderte Menschen gezahlte Arbeitsentgelt ist keine staatliche Fürsorgeleistung, sondern die Gegenleistung für die in den Werkstätten erbrachte Arbeitsleistung. Diese ist infolge der Art oder Schwere der Behinderungen im Vergleich zu Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Regel erheblich eingeschränkt. Mit dem BTHG ist der staatliche Anteil an der Entlohnung der Werkstattbeschäftigten (Arbeitsförderungsgeld mit Wirkung zum 1. Januar 2017) von zuvor 26 Euro auf nunmehr 52 Euro monatlich angehoben und damit verdoppelt worden. Der Bund trägt von den durch die Erhöhung bedingten Mehrkosten die Hälfte.

Bei einer Erhöhung des Arbeitsentgeltes auf 60 Prozent des Durchschnittseinkommens (durchschnittliches Arbeitsentgelt in der Rentenversicherung 2018 = 37 873 Euro) würde das monatliche Arbeitsentgelt mit 1 893,65 Euro deutlich über dem monatlichen Arbeitsentgelt auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohnes liegen. Dies könnte als Anreiz für einen Verbleib in der Werkstatt und als Hindernis für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen werden, bei dem ein vormaliger Werkstattbeschäftigter ein solches Einkommen in der Regel nicht erzielen dürfte. Bei einem Arbeitsentgelt in dieser Höhe könnte auch die bisherige besondere rentenrechtliche Besserstellung von Werkstattbeschäftigten in Frage zu stellen sein.

Die ergänzenden Leistungen der Grundsicherung sind staatliche Leistungen, die nach dem „Nachrangprinzip“ sozialer steuerfinanzierter Leistungen nur in Betracht kommen, soweit das eigene Einkommen zur Bestreitung des Existenzminimums nicht ausreicht. Deshalb kommt eine Leistung ohne Berücksichtigung des eigenen Einkommens, also der eigenen Leistungsfähigkeit, nicht in Betracht. Im

Vergleich zu anderen Beziehern von Leistungen zum Lebensunterhalt und Grundsicherung im Alter und bei voller Erwerbsminderung nach dem SGB XII hat der Gesetzgeber für die Werkstattbeschäftigten günstigere Regelungen bei der Anrechnung des Arbeitsentgeltes auf die ergänzenden Leistungen der Grundsicherung geschaffen. Die Anrechnungsfreiheit von erzielttem Einkommen soll bei diesem Personenkreis vor allem eine Anerkennung für den trotz der Behinderung geleisteten Arbeitseinsatz sein.

52. Welche Position nimmt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang zur Zahlung einer tariflichen Entlohnung in WfbM ein?

Die in den Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen stehen zu den Trägern der Einrichtungen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis (§ 221 Absatz 1 SGB IX). Auf dieses Rechtsverhältnis finden tarifvertragsrechtliche Regelungen ebenso wie das Mindestlohngesetz, das den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Zahlung eines gesetzlich bestimmten Mindestarbeitsentgeltes regelt, keine Anwendung. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 51 verwiesen.

53. Wann und in welcher Weise wird die Bundesregierung garantieren, dass Menschen, die im Eingangs- oder Berufsbildungsbereich einer WfbM beschäftigt werden, auch Anspruch auf Grundsicherung wegen Erwerbsminderung zugesprochen bekommen und ihnen auch entsprechende Leistungen gewährt werden?

Ob einzelne Personen oder Personengruppen leistungsberechtigt in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung sind, ergibt sich aus den Vorschriften des Vierten Kapitels des SGB XII. Leistungsberechtigt sind danach Personen, die hilfebedürftig sind, weil sie den durch Grundsicherungsleistung zu deckenden notwendigen Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln vollständig decken können, sofern sie entweder dauerhaft voll erwerbsgemindert sind oder ein der Regelaltersgrenze entsprechendes Lebensalter erreicht beziehungsweise überschritten haben.

Bei Menschen mit Behinderungen, die sich im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen befinden, liegt eine zeitlich befristete volle Erwerbsminderung vor. Ob nach Beendigung des Berufsbildungsbereiches eine dauerhafte volle Erwerbsminderung und damit bei Hilfebedürftigkeit eine Leistungsberechtigung nach dem Vierten Kapitel des SGB XII vorliegt, wird im Teilhabeplanverfahren oder durch den Fachausschuss der Werkstatt festgestellt. Wenn ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitskraft vorhanden und damit ein Übergang in den Arbeitsbereich der Werkstatt möglich ist, gelten die Betroffenen nach dem Rentenrecht im SGB VI und in der unmittelbaren Folgewirkung auch nach dem Vierten Kapitel des SGB XII als dauerhaft voll erwerbsgemindert.

Während des Durchlaufens von Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich besteht deshalb bei Vorliegen von Hilfebedürftigkeit grundsätzlich ein Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel des SGB XII oder in Ausnahmefällen auch auf Sozialgeld nach dem SGB II. Letzteres setzt voraus, dass die Betroffenen in einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II leben.

Allerdings geht einem Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt im Unterschied zu einem Anspruch auf Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ein Unterhaltsanspruch gegen Unterhaltspflichtige vor. Da es sich bei Personen im

Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich meist um junge Erwachsene handelt, sind deren Eltern vorrangig unterhaltspflichtig. Sind diese wirtschaftlich ausreichend leistungsfähig, um den notwendigen Lebensunterhalt ihres erwachsenen Kindes mit Behinderungen decken zu können, besteht kein Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt. Dann kann ein Anspruch auf existenzsichernde Leistungen in Form von Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erst mit dem Übergang in den Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen bestehen.

Weil viele Menschen mit Behinderungen während des Durchlaufens von Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, aber auch zeitlich befristet voll erwerbsgeminderte Menschen außerhalb der Werkstätten, aufgrund der geltenden Rechtslage keinen Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII haben, wurde in dem für die 19. Wahlperiode zwischen CDU, CSU und SPD geschlossenen Koalitionsvertrag ein Prüfauftrag verankert. Dieser sieht vor, dass die „unterschiedliche Gewährung existenzsichernder Leistungen bei Menschen mit befristeter und dauerhafter Erwerbsminderung“ zu prüfen ist. Diese Prüfung erfolgt im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

54. Inwiefern wird die Bundesregierung die Unterscheidung zwischen werkstattfähigen und nicht werkstattfähigen Menschen und damit die Zugangsbedingung – das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung – zu einer WfbM aufheben?

Auf die Antwort zu Frage 21 wird verwiesen.

55. Plant die Bundesregierung perspektivisch, den arbeitnehmerähnlichen Status der Werkstattbeschäftigten aufzuheben?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis wurde im Jahr 1996 eingeführt, um Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, die arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Rechtsvorschriften und Grundsätze zu gewähren. Auf das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, soweit sie Rechte begründen (zum Beispiel über die gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlungen an Feiertagen, Elternzeit und Mutterschutz sowie über den Persönlichkeitsschutz und die Haftungsbeschränkung). Dagegen haben Werkstattbeschäftigte – wegen ihrer Behinderung – nicht die für Arbeitsverhältnisse typische Pflicht, auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Zeiten bestimmte Arbeiten zu verrichten. Bei Arbeitnehmern mögliche arbeitsrechtliche Folgen wie Abmahnungen und Kündigung können hier nicht eintreten. Ein Werkstattbeschäftigter kann nicht „entlassen“ werden, solange die in § 219 Absatz 2 und § 220 SGB IX bestimmten Aufnahmevoraussetzungen vorliegen. Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis ist damit nicht ein, wie gelegentlich vertreten, „minderwertiges“ Rechtsverhältnis, sondern bietet den in den Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderungen den Schutz eines Arbeitsverhältnisses ohne dessen Pflichten. Eine Änderung wäre nicht im Interesse der behinderten Menschen.

56. Inwiefern erachtet die Bundesregierung es als notwendig, den Werkstatträten die identischen Rechte zuzuschreiben wie den Betriebsräten zustehen?

Mit dem BTHG sind in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung zum 1. Januar 2017 für besonders wichtige Fragen (z. B. Entlohnungsgrundsätze) echte Mitbestimmungsrechte eingeführt worden, bei denen nicht mehr, wie zuvor bei der bloßen Mitwirkung, die Werkstatt für behinderte Menschen das Letztentscheidungsrecht hat, sondern – wie im übrigen im Recht der betrieblichen Interessenvertretungen – die Vermittlungsstelle. Die Bundesregierung wird abwarten, wie sich diese Neuerung bewährt, bevor sie weitere Gesetzesänderungen in Erwägung zieht.

57. In welcher Weise plant die Bundesregierung, die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen weiter zu stärken?

Mit dem BTHG sind zahlreiche Verbesserungen der Beteiligungs- und Informationsrechte sowie der Position der Schwerbehindertenvertretungen in Kraft getreten:

1. Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung der Vertrauensperson von derzeit 200 auf 100 schwerbehinderte Beschäftigte im Betrieb,
2. Staffelung der Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter nach oben, so dass die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die früher maximal möglichen zwei Stellvertreter,
3. bei der Fortbildung Wegfall der bisherigen Einschränkung, dass ein Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung, bei häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder bei absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch hatte,
4. Übernahme der Kosten auch einer Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber in angemessenem Umfang, was zu einer erheblichen Entlastung der Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen beitragen wird,
5. Schaffung eines Übergangsmandates bei Betriebsübergang für Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft, wie es für den Betriebsrat in § 21a BetrVG geregelt ist,
6. stärkere Verankerung des Inklusionsgedankens im Betriebsverfassungsgesetz durch ausdrückliche Aufnahme der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Personalplanung sowie in den Katalog möglicher Themen für eine Betriebsvereinbarung,
7. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, verbunden mit der sog. Unwirksamkeitsklausel (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX), wonach eine Kündigung, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam ist.

Die Wirkungen dieser Regelungen sind zunächst zu beobachten, bevor weitere gesetzgeberische Maßnahmen in Betracht gezogen werden.

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Bestand an Arbeitslosen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
1	2						
2013	Insgesamt	2.950.338	1.069.721	178.632	80.140	2.769.417	988.752
	Westdeutschland	2.080.342	753.949	133.845	60.430	1.944.679	692.809
	01 Schleswig-Holstein	101.751	34.993	5.306	2.271	96.408	32.708
	02 Hamburg	71.560	22.282	3.412	1.315	68.148	20.967
	03 Niedersachsen	269.207	96.975	13.317	5.871	255.772	91.072
	04 Bremen	37.198	16.577	1.555	779	35.643	15.798
	05 Nordrhein-Westfalen	762.784	327.362	47.247	24.105	714.981	303.040
	06 Hessen	185.612	67.288	13.835	6.250	171.178	60.752
	07 Rheinland-Pfalz	116.360	37.567	6.728	2.851	109.600	34.706
	08 Baden-Württemberg	233.956	71.284	17.444	7.215	216.297	64.020
	09 Bayern	264.532	66.466	23.005	8.876	241.275	57.496
	10 Saarland	37.383	13.155	1.996	896	35.377	12.252
	Ostdeutschland	869.995	315.772	44.787	19.710	824.738	295.943
	11 Berlin	210.093	70.090	10.685	4.567	199.409	65.523
	12 Brandenburg	132.329	55.139	6.478	3.086	125.697	52.020
	13 Mecklenburg-Vorpommern	98.952	33.203	5.071	2.063	93.863	31.135
	14 Sachsen	200.628	74.988	10.964	4.937	189.616	70.036
15 Sachsen-Anhalt	132.134	49.284	4.962	2.238	126.988	47.002	
16 Thüringen	95.858	33.068	6.628	2.820	89.166	30.226	
2014	Insgesamt	2.898.388	1.076.752	181.110	82.887	2.716.872	993.705
	Westdeutschland	2.074.553	771.165	136.712	63.038	1.937.484	707.981
	01 Schleswig-Holstein	100.957	37.216	5.400	2.452	95.552	34.761
	02 Hamburg	73.663	23.409	3.328	1.283	70.334	22.126
	03 Niedersachsen	267.624	99.442	13.682	6.216	253.886	93.217
	04 Bremen	37.091	16.157	1.553	765	35.538	15.392
	05 Nordrhein-Westfalen	763.213	332.395	48.957	25.279	714.182	307.099
	06 Hessen	184.378	68.416	13.840	6.439	170.435	61.917
	07 Rheinland-Pfalz	115.741	39.318	6.973	3.046	108.756	36.268
	08 Baden-Württemberg	230.372	72.506	17.334	7.371	213.003	65.129
	09 Bayern	264.603	68.192	23.538	9.210	240.997	58.939
	10 Saarland	36.911	14.114	2.106	977	34.801	13.134
	Ostdeutschland	823.835	305.586	44.398	19.849	779.388	285.724
	11 Berlin	202.927	66.235	10.716	4.415	192.211	61.820
	12 Brandenburg	124.628	52.573	6.320	2.962	118.302	49.610
	13 Mecklenburg-Vorpommern	93.067	34.156	5.126	2.176	87.940	31.979
	14 Sachsen	187.494	73.124	10.865	5.133	176.627	67.990
15 Sachsen-Anhalt	125.559	47.321	4.920	2.277	120.631	45.042	
16 Thüringen	90.160	32.178	6.451	2.885	83.676	29.283	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Bestand an Arbeitslosen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
1	2						
2015	Insgesamt	2.794.664	1.039.281	178.809	81.855	2.615.465	957.325
	Westdeutschland	2.020.503	754.130	135.914	62.813	1.884.246	691.230
	01 Schleswig-Holstein	97.850	36.341	5.329	2.391	92.517	33.949
	02 Hamburg	73.291	23.150	3.347	1.200	69.944	21.951
	03 Niedersachsen	256.434	97.038	13.568	6.229	242.802	90.798
	04 Bremen	37.355	16.284	1.619	784	35.737	15.501
	05 Nordrhein-Westfalen	744.228	324.478	49.283	25.466	694.856	298.990
	06 Hessen	177.944	66.984	13.639	6.397	164.217	60.549
	07 Rheinland-Pfalz	112.882	38.558	7.055	3.101	105.811	35.453
	08 Baden-Württemberg	227.098	71.596	17.217	7.458	209.831	64.131
	09 Bayern	256.527	65.597	22.791	8.832	233.706	56.762
	10 Saarland	36.895	14.104	2.067	957	34.827	13.147
	Ostdeutschland	774.162	285.151	42.896	19.042	731.218	266.095
	11 Berlin	194.812	62.306	10.335	4.241	184.477	58.064
	12 Brandenburg	114.873	49.209	6.084	2.902	108.777	46.305
	13 Mecklenburg-Vorpommern	86.095	30.832	4.995	2.116	81.100	28.716
	14 Sachsen	174.319	67.920	10.406	4.870	163.910	63.049
15 Sachsen-Anhalt	118.852	44.879	4.855	2.151	113.984	42.724	
16 Thüringen	85.212	30.005	6.221	2.763	78.971	27.236	
2016	Insgesamt	2.690.975	993.073	170.508	78.020	2.519.990	914.923
	Westdeutschland	1.978.672	726.552	131.454	60.328	1.846.802	666.112
	01 Schleswig-Holstein	94.977	34.935	5.181	2.340	89.791	32.594
	02 Hamburg	70.666	22.965	3.212	1.212	67.454	21.752
	03 Niedersachsen	252.574	93.351	13.081	6.009	239.428	87.330
	04 Bremen	36.393	16.140	1.503	756	34.890	15.384
	05 Nordrhein-Westfalen	725.653	312.795	48.355	24.806	677.177	287.956
	06 Hessen	172.826	64.866	13.037	6.038	159.696	58.785
	07 Rheinland-Pfalz	111.436	36.943	6.572	2.888	104.850	34.053
	08 Baden-Württemberg	226.421	68.981	16.352	7.008	209.982	61.960
	09 Bayern	250.623	61.763	22.287	8.399	228.309	53.357
	10 Saarland	37.103	13.813	1.874	872	35.224	12.941
	Ostdeutschland	712.303	266.520	39.054	17.692	673.188	248.811
	11 Berlin	181.018	57.742	9.362	3.822	171.656	53.920
	12 Brandenburg	105.555	45.756	5.570	2.721	99.976	43.034
	13 Mecklenburg-Vorpommern	80.389	29.425	4.699	2.114	75.690	27.310
	14 Sachsen	157.862	62.363	9.411	4.518	148.446	57.842
15 Sachsen-Anhalt	110.263	43.066	4.419	2.028	105.832	41.033	
16 Thüringen	77.215	28.168	5.593	2.488	71.588	25.672	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Bestand an Arbeitslosen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
1	2	3	4	5	6		
2017	Insgesamt	2.532.837	900.745	162.373	72.134	2.369.893	828.455
	Westdeutschland	1.894.294	675.159	126.852	56.828	1.766.934	618.193
	01 Schleswig-Holstein	92.434	32.326	5.024	2.209	87.398	30.116
	02 Hamburg	69.248	21.330	3.184	1.121	66.065	20.209
	03 Niedersachsen	244.260	88.829	12.714	5.709	231.451	83.103
	04 Bremen	35.687	15.731	1.536	749	34.151	14.982
	05 Nordrhein-Westfalen	701.219	292.902	47.736	23.935	653.322	268.926
	06 Hessen	166.287	59.937	12.210	5.613	153.972	54.275
	07 Rheinland-Pfalz	106.299	33.884	6.199	2.607	100.073	31.273
	08 Baden-Württemberg	212.837	62.381	15.006	6.194	197.754	56.169
	09 Bayern	231.353	55.536	21.393	7.934	209.932	47.596
	10 Saarland	34.672	12.304	1.850	758	32.817	11.545
	Ostdeutschland	638.543	225.586	35.522	15.306	602.960	210.261
	11 Berlin	168.991	48.771	8.417	3.237	160.574	45.534
	12 Brandenburg	92.648	38.393	4.942	2.298	87.698	36.093
	13 Mecklenburg-Vorpommern	70.982	24.938	4.427	1.879	66.555	23.058
	14 Sachsen	140.348	52.695	8.575	3.976	131.766	48.718
15 Sachsen-Anhalt	96.960	36.940	4.025	1.770	92.924	35.165	
16 Thüringen	68.614	23.848	5.136	2.146	63.442	21.694	

Erstellungsdatum: 21.08.2018, Zentraler Statistik-Service, Auftragsnummer 271258



Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit im Bestand, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
7	8	9	10	11	12		
2013	Insgesamt	66	150	80	153	65	150
	Westdeutschland	67	152	81	154	66	151
	01 Schleswig-Holstein	61	143	74	144	61	143
	02 Hamburg	52	128	63	131	52	128
	03 Niedersachsen	66	150	79	153	65	150
	04 Bremen	83	161	88	156	83	162
	05 Nordrhein-Westfalen	81	163	98	170	80	162
	06 Hessen	68	154	82	157	66	154
	07 Rheinland-Pfalz	57	139	72	142	56	139
	08 Baden-Württemberg	54	136	69	137	53	136
	09 Bayern	46	133	64	135	44	132
	10 Saarland	61	139	80	151	60	138
	Ostdeutschland	66	148	77	150	65	148
	11 Berlin	59	139	73	145	58	139
	12 Brandenburg	75	154	86	158	75	154
	13 Mecklenburg-Vorpommern	55	129	66	133	55	128
	14 Sachsen	72	161	84	162	71	161
15 Sachsen-Anhalt	66	146	79	149	66	146	
16 Thüringen	62	146	72	143	62	147	
2014	Insgesamt	69	154	83	157	68	153
	Westdeutschland	69	155	84	158	68	154
	01 Schleswig-Holstein	66	147	79	151	65	146
	02 Hamburg	54	131	64	135	53	130
	03 Niedersachsen	68	153	82	155	68	153
	04 Bremen	84	167	90	162	84	167
	05 Nordrhein-Westfalen	84	166	100	174	83	166
	06 Hessen	70	156	86	160	68	155
	07 Rheinland-Pfalz	60	143	75	144	59	142
	08 Baden-Württemberg	56	140	72	141	55	140
	09 Bayern	47	135	66	138	45	134
	10 Saarland	66	143	82	151	65	142
	Ostdeutschland	68	151	80	153	67	150
	11 Berlin	58	139	73	149	57	139
	12 Brandenburg	79	161	87	163	78	161
	13 Mecklenburg-Vorpommern	61	133	70	136	60	133
	14 Sachsen	75	162	88	162	74	162
15 Sachsen-Anhalt	68	150	82	153	68	150	
16 Thüringen	65	150	76	146	64	150	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

 Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit im Bestand, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
7	8	9	10	11	12		
2015	Insgesamt	70	158	85	161	69	158
	Westdeutschland	71	160	86	162	70	159
	01 Schleswig-Holstein	69	154	83	159	68	154
	02 Hamburg	55	135	62	137	55	135
	03 Niedersachsen	71	158	85	161	71	158
	04 Bremen	85	169	92	167	85	169
	05 Nordrhein-Westfalen	86	171	103	178	85	171
	06 Hessen	71	159	88	163	70	158
	07 Rheinland-Pfalz	62	148	77	148	61	148
	08 Baden-Württemberg	58	146	75	146	56	145
	09 Bayern	47	138	67	141	45	137
	10 Saarland	69	149	84	156	68	149
	Ostdeutschland	68	154	81	156	68	154
	11 Berlin	57	139	72	148	56	138
	12 Brandenburg	82	166	89	163	81	166
	13 Mecklenburg-Vorpommern	62	141	72	142	62	141
	14 Sachsen	76	166	89	167	75	166
15 Sachsen-Anhalt	69	152	81	158	69	152	
16 Thüringen	66	154	79	153	65	154	
2016	Insgesamt	71	161	86	165	70	161
	Westdeutschland	71	163	88	166	70	163
	01 Schleswig-Holstein	70	159	84	162	69	159
	02 Hamburg	57	137	62	133	57	138
	03 Niedersachsen	71	163	86	164	71	163
	04 Bremen	87	170	96	171	86	170
	05 Nordrhein-Westfalen	86	175	104	182	85	174
	06 Hessen	72	163	90	170	71	162
	07 Rheinland-Pfalz	62	152	78	152	61	152
	08 Baden-Württemberg	58	150	77	152	56	150
	09 Bayern	47	140	66	144	45	140
	10 Saarland	68	152	86	160	67	151
	Ostdeutschland	69	155	83	159	68	154
	11 Berlin	57	138	73	150	56	138
	12 Brandenburg	83	167	90	163	83	167
	13 Mecklenburg-Vorpommern	64	144	77	146	63	144
	14 Sachsen	77	167	92	169	76	167
15 Sachsen-Anhalt	71	152	85	161	70	152	
16 Thüringen	68	155	81	157	67	154	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

 Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit im Bestand, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
7	8	9	10	11	12		
2017	Insgesamt	70	165	86	168	69	165
	Westdeutschland	71	166	87	169	70	166
	01 Schleswig-Holstein	69	163	84	165	68	163
	02 Hamburg	56	142	61	136	56	142
	03 Niedersachsen	72	166	87	168	71	166
	04 Bremen	88	175	95	172	88	175
	05 Nordrhein-Westfalen	85	178	103	184	84	177
	06 Hessen	70	164	89	171	69	163
	07 Rheinland-Pfalz	61	155	77	155	60	155
	08 Baden-Württemberg	57	153	75	153	55	153
	09 Bayern	46	143	66	145	44	143
	10 Saarland	67	156	79	162	67	155
	Ostdeutschland	68	160	82	164	67	160
	11 Berlin	53	141	70	153	52	140
	12 Brandenburg	83	174	90	171	83	175
	13 Mecklenburg-Vorpommern	65	151	76	152	64	151
	14 Sachsen	76	174	92	175	75	173
15 Sachsen-Anhalt	71	157	84	166	70	156	
16 Thüringen	67	162	79	160	67	162	

Erstellungsdatum: 21.08.2018, Zentraler Statistik-Service, /

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

 Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
13	14	15	16	17	18		
2013	Insgesamt	37	125	51	128	37	125
	Westdeutschland	37	126	51	128	36	126
	01 Schleswig-Holstein	34	117	46	120	33	117
	02 Hamburg	33	112	44	117	32	112
	03 Niedersachsen	38	128	51	128	37	128
	04 Bremen	48	135	57	131	47	135
	05 Nordrhein-Westfalen	46	135	62	141	45	135
	06 Hessen	37	126	51	128	36	125
	07 Rheinland-Pfalz	34	119	50	122	33	118
	08 Baden-Württemberg	31	115	46	119	30	114
	09 Bayern	26	114	43	118	25	113
	10 Saarland	37	119	51	128	36	118
	Ostdeutschland	40	125	51	128	39	125
	11 Berlin	40	123	50	127	40	122
	12 Brandenburg	42	126	54	130	41	126
	13 Mecklenburg-Vorpommern	35	111	44	115	34	111
	14 Sachsen	41	134	54	136	40	134
15 Sachsen-Anhalt	41	125	50	124	41	125	
16 Thüringen	36	124	49	125	36	124	
2014	Insgesamt	38	126	52	129	37	126
	Westdeutschland	37	126	52	129	37	126
	01 Schleswig-Holstein	36	119	48	121	35	119
	02 Hamburg	34	114	46	120	33	114
	03 Niedersachsen	37	126	51	128	37	126
	04 Bremen	47	138	57	137	47	138
	05 Nordrhein-Westfalen	47	136	62	140	46	135
	06 Hessen	37	126	52	128	36	126
	07 Rheinland-Pfalz	35	121	53	126	34	121
	08 Baden-Württemberg	31	117	47	120	31	116
	09 Bayern	27	113	44	119	26	112
	10 Saarland	39	121	50	128	38	121
	Ostdeutschland	40	126	52	130	40	126
	11 Berlin	39	123	50	132	39	122
	12 Brandenburg	43	132	54	134	43	132
	13 Mecklenburg-Vorpommern	38	114	48	118	37	114
	14 Sachsen	41	132	55	135	40	132
15 Sachsen-Anhalt	41	127	54	128	41	127	
16 Thüringen	37	125	51	127	36	125	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
13	14	15	16	17	18		
2015	Insgesamt	38	130	53	132	37	130
	Westdeutschland	37	130	53	132	37	130
	01 Schleswig-Holstein	36	125	48	128	36	125
	02 Hamburg	34	118	44	119	34	118
	03 Niedersachsen	38	130	52	132	37	130
	04 Bremen	47	139	61	143	46	139
	05 Nordrhein-Westfalen	46	139	62	144	46	139
	06 Hessen	37	129	53	131	36	128
	07 Rheinland-Pfalz	36	126	52	128	35	126
	08 Baden-Württemberg	31	120	48	124	30	120
	09 Bayern	26	115	44	120	25	114
	10 Saarland	38	126	53	132	38	126
	Ostdeutschland	40	130	52	133	40	130
	11 Berlin	39	123	50	131	38	122
	12 Brandenburg	43	138	56	138	43	138
	13 Mecklenburg-Vorpommern	38	121	47	119	38	121
	14 Sachsen	42	137	56	140	41	137
15 Sachsen-Anhalt	42	130	52	131	41	130	
16 Thüringen	38	131	52	133	37	131	
2016	Insgesamt	38	133	54	136	38	133
	Westdeutschland	38	134	54	136	37	134
	01 Schleswig-Holstein	37	131	52	138	37	131
	02 Hamburg	35	120	46	120	35	120
	03 Niedersachsen	38	136	54	136	37	136
	04 Bremen	47	142	60	140	47	142
	05 Nordrhein-Westfalen	47	144	64	147	46	143
	06 Hessen	37	133	52	136	36	133
	07 Rheinland-Pfalz	36	130	52	130	35	130
	08 Baden-Württemberg	32	124	50	128	31	124
	09 Bayern	26	118	44	125	25	117
	10 Saarland	37	130	59	136	37	129
	Ostdeutschland	40	131	54	135	40	130
	11 Berlin	38	122	50	131	38	122
	12 Brandenburg	44	140	58	138	44	140
	13 Mecklenburg-Vorpommern	39	125	52	125	38	125
	14 Sachsen	42	140	57	142	41	139
15 Sachsen-Anhalt	42	130	54	135	42	130	
16 Thüringen	38	131	55	137	37	131	

Bestand an Arbeitslosen und arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Deutschland und Bundesländer
2013 bis 2017, Jahresdurchschnitte

Berichts- jahr	Region	Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang, in Wochen					
		Insgesamt		darunter			
				Schwerbehinderte Menschen		Keine schwerbehinderten Menschen	
		Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos	Insgesamt	darunter langzeit- arbeitslos
13	14	15	16	17	18		
2017	Insgesamt	38	136	52	138	37	136
	Westdeutschland	37	136	53	138	36	136
	01 Schleswig-Holstein	37	134	51	138	36	134
	02 Hamburg	34	122	43	119	34	122
	03 Niedersachsen	37	136	53	136	37	136
	04 Bremen	47	146	57	140	47	146
	05 Nordrhein-Westfalen	46	146	63	151	45	146
	06 Hessen	37	137	52	136	36	137
	07 Rheinland-Pfalz	35	131	51	133	34	131
	08 Baden-Württemberg	32	128	49	130	31	127
	09 Bayern	26	120	42	125	25	119
	10 Saarland	36	130	55	139	35	129
	Ostdeutschland	39	134	52	138	39	134
	11 Berlin	37	125	49	137	36	124
	12 Brandenburg	43	145	54	140	43	145
	13 Mecklenburg-Vorpommern	39	130	51	133	39	130
	14 Sachsen	40	143	54	144	39	143
15 Sachsen-Anhalt	42	134	53	137	41	134	
16 Thüringen	37	136	51	137	36	136	

Erstellungsdatum: 21.08.2018, Zentraler Statistik-Service, /

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auszug aus dem Produkt "Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung - Deutschland (Jahreszahlen) - Dezember 2017"
4.9 Arbeitslosenquoten von schwerbehinderten Menschen auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen

Deutschland
Zeitreihe

Merkmal	Alle Arbeitslose bezogen auf eine eingeschränkte Bezugsgröße ¹⁾ (in Prozent)			Arbeitslose schwerbehinderte Menschen (einschließlich gleichgestellter Personen) bezogen auf eine eingeschränkte Bezugsgröße ²⁾ (in Prozent)		
	Rechtskreis SGB III		Rechtskreis SGB II	Rechtskreis SGB III		Rechtskreis SGB II
	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt
Insgesamt						
2007	11,5	3,8	7,7	15,8	6,4	9,4
2008	10,0	3,1	6,9	14,7	5,5	9,2
2009	10,5	3,7	6,9	14,6	5,8	8,8
2010	10,0	3,3	6,7	14,8	6,2	8,6
2011	9,1	2,7	6,4	14,8	5,9	8,9
2012	8,8	2,7	6,1	14,1	5,4	8,6
2013	8,8	2,9	5,9	14,0	5,3	8,6
2014	8,6	2,8	5,8	13,9	5,2	8,6
2015	8,2	2,5	5,7	13,4	5,0	8,4
2016	7,8	2,4	5,4	12,4	4,6	7,7
2017	7,2	2,4	4,8	11,7	4,8	6,9
Westdeutschland						
2007	9,7	3,3	6,3	13,9	5,8	8,1
2008	8,4	2,7	5,7	13,0	5,0	8,0
2009	9,1	3,4	5,7	13,0	5,4	7,6
2010	8,7	3,1	5,6	13,4	6,0	7,4
2011	7,9	2,5	5,4	13,6	5,8	7,9
2012	7,7	2,5	5,1	12,9	5,3	7,6
2013	7,9	2,7	5,1	13,0	5,2	7,7
2014	7,7	2,6	5,1	13,0	5,2	7,8
2015	7,4	2,4	5,0	12,6	5,0	7,6
2016	7,1	2,3	4,8	11,7	4,7	7,0
2017	6,7	2,4	4,3	11,2	4,8	6,3
Ostdeutschland						
2007	18,2	5,5	12,7	24,0	8,6	15,4
2008	16,0	4,7	11,4	22,4	7,6	14,8
2009	15,9	4,7	11,2	21,5	7,2	14,3
2010	14,7	4,2	10,5	20,8	7,2	13,5
2011	13,9	3,6	10,3	20,0	6,5	13,4
2012	13,1	3,5	9,5	19,0	6,1	12,8
2013	12,6	3,6	9,1	18,2	5,8	12,4
2014	12,0	3,3	8,7	17,8	5,5	12,3
2015	11,2	2,8	8,4	17,1	4,9	12,1
2016	10,3	2,6	7,7	15,2	4,3	10,9
2017	9,2	2,7	6,5	14,1	4,6	9,4

¹⁾ Alle Arbeitslose bezogen auf folgende Teilkomponenten der Bezugsgröße zur Berechnung der offiziellen Arbeitslosenquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose. Selbständige und ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind somit bei der eingeschränkten Bezugsgröße nicht berücksichtigt.

²⁾ Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose).

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist-Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist-Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist-Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist-Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist-Quote 10
Deutschland	Insgesamt	145.708	4,6	149.810	4,7	152.538	4,7	156.306	4,7	160.220	4,7
	Privater Arbeitgeber	134.231	4,1	138.095	4,1	140.744	4,1	144.362	4,1	147.945	4,1
	Summe öffentliche Arbeitgeber	11.477	6,6	11.715	6,6	11.794	6,6	11.944	6,6	12.275	6,6
	Oberste Bundesbehörde	42	7,1	35	6,3	40	7,5	38	7,7	32	7,6
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	24	9,8	29	10,0	35	9,9	29	10,0	27	10,0
	Oberste Landesbehörde	187	6,1	186	6,0	183	6,3	181	6,1	179	5,9
01 Schleswig-Holstein	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	11.107	6,5	11.342	6,6	11.402	6,5	11.598	6,6	11.937	6,5
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	117	9,4	123	9,4	134	9,3	98	9,4	100	9,4
	Insgesamt	4.899	4,3	5.029	4,4	5.151	4,3	5.296	4,4	5.459	4,4
	Privater Arbeitgeber	4.464	3,7	4.588	3,7	4.698	3,7	4.844	3,7	5.016	3,8
	Summe öffentliche Arbeitgeber	435	6,2	441	6,2	453	6,1	452	6,2	443	6,2
	Oberste Bundesbehörde	-	*	-	*	3	5,2	*	*	*	*
02 Hamburg	Oberste Landesbehörde	*	*	10	5,8	10	5,8	10	5,8	9	5,7
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	424	6,5	428	6,5	436	6,3	436	6,4	431	6,5
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	3	3,9	4	3,1	*	*	*	*
	Insgesamt	4.266	4,1	4.422	4,1	4.507	4,2	4.600	4,2	4.746	4,2
	Privater Arbeitgeber	4.135	3,6	4.304	3,5	4.361	3,5	4.459	3,6	4.608	3,6
	Summe öffentliche Arbeitgeber	131	6,3	118	6,8	146	6,9	141	7,0	138	6,9
02 Hamburg	Oberste Bundesbehörde	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	*	*	*	-	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	*	*	*	*	21	6,7	21	7,0	22	6,6
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	108	6,3	96	7,1	122	6,9	117	6,8	113	7,0
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	3	9,8	*	*
	Insgesamt	108	6,3	96	7,1	122	6,9	117	6,8	113	7,0

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist-Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist-Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist-Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist-Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist-Quote 10
03 Niedersachsen	Insgesamt	13.787	4,1	14.180	4,1	14.470	4,2	14.856	4,2	15.180	4,2
	Privater Arbeitgeber	12.589	3,8	12.947	3,8	13.204	3,9	13.592	4,0	13.893	4,0
	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.198	5,3	1.233	5,1	1.266	5,3	1.264	5,1	1.287	5,1
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	7	3,3	*	*	*	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	*	*	-	-	-	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	9	6,0	6	4,2	8	6,0	*	*	*	*
04 Bremen	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.179	5,2	1.209	5,5	1.245	5,3	1.254	5,5	1.278	5,6
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	13	7,3	6	8,0	4	9,1	3	6,6
	Insgesamt	1.484	4,4	1.552	4,4	1.574	4,3	1.606	4,3	1.648	4,3
	Privater Arbeitgeber	1.417	3,7	1.483	3,8	1.500	3,8	1.534	3,7	1.581	3,8
05 Nordrhein-Westfalen	Summe öffentliche Arbeitgeber	67	6,8	69	6,6	74	6,5	72	6,4	67	6,5
	Oberste Landesbehörde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	64	6,5	65	6,1	69	5,8	69	6,0	*	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
05 Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	30.499	5,1	31.203	5,2	31.794	5,2	32.529	5,2	33.170	5,2
	Privater Arbeitgeber	28.472	4,5	29.030	4,6	29.718	4,7	30.481	4,7	31.058	4,7
	Summe öffentliche Arbeitgeber	2.027	7,0	2.173	7,0	2.076	7,1	2.048	7,1	2.112	7,1
	Oberste Bundesbehörde	12	8,3	7	8,8	4	9,2	5	10,0	6	10,3
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	8	10,1	8	10,5	7	10,3	8	10,4	9	10,5
	Oberste Landesbehörde	16	6,5	15	6,5	19	6,7	15	6,6	13	6,5
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.979	6,6	2.127	6,6	2.023	6,7	2.006	6,8	2.066	6,8	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	12	11,7	16	11,5	23	9,8	14	10,1	18	9,9	

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist-Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist-Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist-Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist-Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist-Quote 10
06 Hessen	Insgesamt	10.637	5,3	10.836	5,3	11.004	5,3	11.411	5,2	11.820	5,2
	Privater Arbeitgeber	9.681	4,6	9.899	4,6	10.173	4,7	10.552	4,7	10.817	4,6
	Summe öffentliche Arbeitgeber	956	8,2	937	8,0	831	8,0	859	8,0	1.003	7,8
	Oberste Bundesbehörde	5	4,8	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	3	9,2	*	*	3	8,7	*	*	*	*
	Oberste Landesbehörde	12	8,1	10	7,7	11	7,9	11	7,8	11	7,6
07 Rheinland-Pfalz	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	923	8,3	920	8,1	809	8,2	842	8,1	985	7,9
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	13	8,3	*	*	8	8,5	*	*	*	*
	Insgesamt	6.068	4,1	6.193	4,2	6.307	4,1	6.467	4,1	6.622	4,1
	Privater Arbeitgeber	5.412	3,8	5.532	3,9	5.605	3,7	5.761	3,7	5.876	3,7
	Summe öffentliche Arbeitgeber	656	5,1	661	5,2	702	5,3	706	5,3	746	5,2
	Oberste Bundesbehörde	-	-	*	*	*	*	*	*	*	*
08 Baden-Württemberg	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	*	*	-	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	10	4,7	*	*	11	5,0	13	4,9	13	4,8
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	641	5,4	641	5,4	679	5,4	687	5,4	728	5,4
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	5	4,7	9	7,5	8	7,5	*	*	*	*
	Insgesamt	20.369	4,4	21.042	4,5	21.355	4,4	21.863	4,4	22.425	4,3
	Privater Arbeitgeber	18.698	4,1	19.387	4,2	19.675	4,2	20.068	4,1	20.568	4,0
09 Nordrhein-Westfalen	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.671	5,7	1.655	5,8	1.680	5,7	1.795	5,6	1.857	5,4
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Oberste Landesbehörde	15	4,9	14	5,2	13	5,2	14	5,0	16	4,7
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.620	6,1	1.616	6,1	1.646	6,0	1.761	5,9	1.813	5,7
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	29	8,0	21	8,0	17	8,9	12	8,9	22	8,3

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist- Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist- Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist- Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist- Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist- Quote 10
09 Bayern	Insgesamt	23.041	4,5	23.936	4,5	24.523	4,5	25.302	4,6	26.146	4,6
	Privater Arbeitgeber	21.232	3,9	21.966	3,9	22.489	4,0	23.261	4,0	24.047	4,0
	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.809	6,7	1.970	6,5	2.034	6,6	2.041	6,6	2.099	6,7
	Oberste Bundesbehörde	7	3,8	9	3,9	4	3,6	*	*	*	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-		3	2,2	7	4,1	*	*	*	*
	Oberste Landesbehörde	12	5,6	17	5,4	18	5,7	19	5,7	17	5,5
10 Saarland	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.768	6,5	1.911	6,4	1.979	6,5	1.990	6,5	2.053	6,6
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	22	9,6	30	9,6	26	9,4	26	9,5	21	9,5
	Insgesamt	1.595	4,2	1.618	4,2	1.606	4,3	1.656	4,3	1.673	4,2
	Privater Arbeitgeber	1.443	3,7	1.500	3,7	1.491	3,8	1.530	3,8	1.543	3,8
	Summe öffentliche Arbeitgeber	152	6,1	118	6,0	115	6,1	126	6,1	130	5,9
	Oberste Landesbehörde	9	7,3	10	5,5	8	5,3	9	6,0	9	5,5
11 Berlin	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	143	5,7	108	6,3	107	6,6	117	6,1	121	6,2
	Insgesamt	5.442	5,5	5.727	5,3	5.910	5,5	6.122	5,4	6.353	5,4
	Privater Arbeitgeber	5.140	3,9	5.444	3,9	5.584	3,8	5.788	3,8	6.028	3,8
	Summe öffentliche Arbeitgeber	302	7,9	283	8,0	326	8,2	334	8,1	325	8,0
	Oberste Bundesbehörde	7	7,1	5	6,2	7	7,6	5	7,7	5	7,7
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	9	9,2	9	9,3	12	9,3	10	9,4	9	9,4
11 Berlin	Oberste Landesbehörde	17	7,2	20	7,3	17	7,3	18	7,2	19	7,0
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	263	8,6	245	8,8	281	8,7	293	8,6	287	8,4
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	6	8,8	4	8,3	9	8,9	8	8,0	5	8,9

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist-Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist-Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist-Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist-Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist-Quote 10
12 Brandenburg	Insgesamt	4.246	4,3	4.380	4,3	4.408	4,3	4.475	4,3	4.508	4,3
	Privater Arbeitgeber	3.745	3,5	3.888	3,5	3.905	3,5	3.963	3,5	4.017	3,5
	Summe öffentliche Arbeitgeber	501	6,1	492	6,2	503	6,3	512	6,2	491	6,1
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	12	6,2	11	6,1	11	6,7	13	6,2	12	6,1
13 Mecklenburg-Vorpommern	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	485	6,1	475	6,2	482	6,1	489	6,2	474	6,2
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	5	6,0	*	*
	Insgesamt	2.972	4,9	2.989	5,1	3.060	5,1	3.107	5,1	3.147	5,2
	Privater Arbeitgeber	2.696	4,0	2.752	4,2	2.814	4,2	2.850	4,2	2.899	4,3
	Summe öffentliche Arbeitgeber	276	7,2	287	7,3	246	7,4	257	7,5	248	7,6
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	-	-	3	8,9	*	*
14 Sachsen	Oberste Landesbehörde	13	6,6	11	7,0	11	7,1	11	7,2	11	7,3
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	259	7,7	221	7,7	231	7,6	240	7,8	234	7,9
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	4	5,1	3	5,7	*	*
	Insgesamt	7.875	4,1	8.093	4,1	8.148	4,2	8.258	4,1	8.424	4,1
	Privater Arbeitgeber	7.338	3,3	7.522	3,3	7.565	3,3	7.682	3,3	7.846	3,4
	Summe öffentliche Arbeitgeber	537	6,4	571	6,4	583	6,4	576	6,3	578	6,2
Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Oberste Landesbehörde	10	6,5	9	6,7	11	6,5	11	6,3	11	6,1	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	522	6,3	553	6,3	560	6,4	558	6,3	557	6,2	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	5	7,8	7	7,2	4	8,5	6	7,1	

Art des Arbeitgebers nach Anzahl und Ist-Quote

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen ¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Region	Art des Arbeitgebers	2012		2013		2014		2015		2016	
		Arbeitgeber 1	Ist-Quote 2	Arbeitgeber 3	Ist-Quote 4	Arbeitgeber 5	Ist-Quote 6	Arbeitgeber 7	Ist-Quote 8	Arbeitgeber 9	Ist-Quote 10
15 Sachsen-Anhalt	Insgesamt	4.090	3,8	4.126	3,8	4.171	3,6	4.231	3,6	4.302	3,5
	Privater Arbeitgeber	3.740	3,1	3.781	3,1	3.842	3,1	3.903	3,1	3.975	3,0
	Summe öffentliche Arbeitgeber	350	5,6	345	5,6	329	5,9	328	5,7	327	5,6
	Oberste Bundesbehörde	-	-	-	-	*	*	-	-	-	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	-	*	*	*	*	-
	Oberste Landesbehörde	10	5,1	11	5,1	*	*	-	-	-	-
16 Thüringen	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	337	5,9	331	6,0	324	5,9	322	5,7	324	5,6
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	3	4,6	3	3,2	*	*	*	*	3	6,7
	Insgesamt	4.438	4,6	4.484	4,6	4.548	4,6	4.525	4,5	4.595	4,4
	Privater Arbeitgeber	4.029	3,9	4.072	3,9	4.119	3,9	4.093	3,8	4.172	3,8
	Summe öffentliche Arbeitgeber	409	6,7	412	6,6	429	6,5	432	6,3	423	6,3
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Oberste Landesbehörde	10	5,9	11	6,1	11	6,1	11	5,9	11	6,0	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	392	7,3	396	7,1	408	6,9	416	6,7	407	6,6	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	*	*	6	5,2	*	*	*	*	

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Erstellungsdatum: 20.08.2018, Zentraler Statistik-Service

¹⁾ Nähere Informationen zur Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) finden Sie im Glossar sowie im Qualitätsbericht

^{*)} Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Anzahl der Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Ist-Quote 0

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Region	Arbeitgeberart	Anzahl der Arbeitgeber									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		Insgesamt 1	darunter Ist-Quote = 0 2	Insgesamt 3	darunter Ist-Quote = 0 4	Insgesamt 5	darunter Ist-Quote = 0 6	Insgesamt 7	darunter Ist-Quote = 0 8	Insgesamt 9	darunter Ist-Quote = 0 10
03 Niedersachsen	Insgesamt	13.787	3.829	14.180	3.893	14.470	3.984	14.856	4.043	15.180	4.116
	Privater Arbeitgeber	12.589	3.691	12.947	3.758	13.204	3.838	13.592	3.894	13.893	3.974
	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.198	138	1.233	135	1.266	146	1.264	149	1.287	142
	Oberste Bundesbehörde	*	-	*	*	7	-	*	*	*	*
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	9	-	6	-	8	*	*	*	*	*
04 Bremen	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.179	*	1.209	132	1.245	*	1.254	*	1.278	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	*	13	*	6	*	4	-	3	-
	Insgesamt	1.484	400	1.552	431	1.574	448	1.606	467	1.648	496
	Privater Arbeitgeber	1.417	392	1.483	422	1.500	437	1.534	457	1.581	486
	Summe öffentliche Arbeitgeber	67	8	69	9	74	11	72	10	67	10
	Oberste Landesbehörde	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-
05 Nordrhein- Westfalen	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	64	8	65	9	69	11	69	10	*	10
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-
	Insgesamt	30.499	7.197	31.203	7.232	31.794	7.277	32.529	7.412	33.170	7.416
	Privater Arbeitgeber	28.472	6.990	29.030	7.024	29.718	7.072	30.481	7.227	31.058	7.220
	Summe öffentliche Arbeitgeber	2.027	207	2.173	208	2.076	205	2.048	185	2.112	196
	Oberste Bundesbehörde	12	*	7	*	4	-	5	*	6	*
Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	8	*	8	-	7	-	8	*	9	-	
Oberste Landesbehörde	16	-	15	-	19	*	15	-	13	-	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.979	202	2.127	*	2.023	201	2.006	180	2.066	192	
sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	12	*	16	*	23	*	14	*	18	*	

Anzahl der Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Ist-Quote 0

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Region	Arbeitgeberart	Anzahl der Arbeitgeber											
		2012		2013		2014		2015		2016		darunter Ist-Quote = 0	darunter Ist-Quote = 0
		Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0		
	Insgesamt	10.637	2.302	10.836	2.350	11.004	2.343	11.411	2.468	11.820	2.607	10.637	2.302
	Privater Arbeitgeber	9.681	2.241	9.899	2.291	10.173	2.289	10.552	2.406	10.817	2.529	9.681	2.241
	Summe öffentliche Arbeitgeber	956	61	937	59	831	54	859	62	1.003	78	956	61
06 Hessen	Oberste Bundesbehörde	5	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	3	-	*	-	3	*	*	-	*	-	*	-
	Oberste Landesbehörde	12	-	10	-	11	-	11	-	11	-	12	-
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	923	*	920	59	809	*	842	*	985	*	923	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	13	-	*	-	8	*	*	-	*	-	13	-
	Insgesamt	6.068	1.659	6.193	1.666	6.307	1.685	6.467	1.732	6.622	1.715	6.068	1.659
	Privater Arbeitgeber	5.412	1.595	5.532	1.594	5.605	1.583	5.761	1.649	5.876	1.631	5.412	1.595
	Summe öffentliche Arbeitgeber	656	64	661	72	702	102	706	83	746	84	656	64
07 Rheinland-Pfalz	Oberste Bundesbehörde	-	-	*	-	*	*	*	*	*	*	-	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	*	*	*	-	*	-	-	-
	Oberste Landesbehörde	10	-	*	-	11	-	13	-	13	-	10	-
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	641	*	641	72	679	98	687	*	728	84	641	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	5	*	9	-	8	*	*	-	*	-	5	*
	Insgesamt	20.369	5.044	21.042	5.236	21.355	5.392	21.863	5.561	22.425	5.743	20.369	5.044
	Privater Arbeitgeber	18.698	4.850	19.387	5.037	19.675	5.193	20.068	5.351	20.568	5.536	18.698	4.850
	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.671	194	1.655	199	1.680	199	1.795	210	1.857	207	1.671	194
08 Baden-Württemberg	Oberste Bundesbehörde	*	-	*	*	*	-	*	*	*	-	*	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-
	Oberste Landesbehörde	15	-	14	-	13	-	14	-	16	-	15	-
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.620	190	1.616	192	1.646	195	1.761	203	1.813	201	1.620	190
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	29	4	21	*	17	4	12	*	22	6	29	4

Anzahl der Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Ist-Quote 0

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Region	Arbeitgeberart	Anzahl der Arbeitgeber											
		2012		2013		2014		2015		2016		darunter Ist-Quote = 0	darunter Ist-Quote = 0
		Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0		
	Insgesamt	23.041	6.112	23.936	6.407	24.523	6.576	25.302	6.776	26.146	7.088		
	Privater Arbeitgeber	21.232	5.921	21.966	6.188	22.489	6.345	23.261	6.536	24.047	6.840		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	1.809	191	1.970	219	2.034	231	2.041	240	2.099	248		
09 Bayern	Oberste Bundesbehörde	7	-	9	-	4	-	*	*	*	*		
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	3	*	7	*	*	-	*	-		
	Oberste Landesbehörde	12	-	17	-	18	-	19	-	17	-		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	1.768	188	1.911	213	1.979	224	1.990	234	2.053	242		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	22	3	30	*	26	*	26	*	21	*		
	Insgesamt	1.595	445	1.618	428	1.606	426	1.656	442	1.673	427		
10 Saarland	Privater Arbeitgeber	1.443	433	1.500	417	1.491	419	1.530	432	1.543	418		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	152	12	118	11	115	7	126	10	130	9		
	Oberste Landesbehörde	9	-	10	*	8	-	9	-	9	*		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	143	12	108	*	107	7	117	10	121	*		
	Insgesamt	5.442	1.651	5.727	1.809	5.910	1.838	6.122	1.919	6.353	1.995		
	Privater Arbeitgeber	5.140	1.627	5.444	1.780	5.584	1.807	5.788	1.886	6.028	1.971		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	302	24	283	29	326	31	334	33	325	24		
11 Berlin	Oberste Bundesbehörde	7	*	5	-	7	*	5	-	5	*		
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	9	-	9	-	12	*	10	-	9	-		
	Oberste Landesbehörde	17	-	20	*	17	-	18	*	19	-		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	263	21	245	*	281	*	293	*	287	*		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	6	*	4	-	9	*	8	-	5	-		

Anzahl der Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Ist-Quote 0

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Region	Arbeitgeberart	Anzahl der Arbeitgeber											
		2012		2013		2014		2015		2016		darunter Ist-Quote = 0	darunter Ist-Quote = 0
		Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0	Insgesamt	darunter Ist-Quote = 0		
	Insgesamt	4.246	1.163	4.380	1.176	4.408	1.161	4.475	1.180	4.508	1.169	4.017	1.118
	Privater Arbeitgeber	3.745	1.123	3.888	1.138	3.905	1.115	3.963	1.131	4.017	1.118		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	501	40	492	38	503	46	512	49	491	51		
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*		
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	-	-	*	-	-	-		
	Oberste Landesbehörde	12	-	11	-	11	-	13	-	12	*		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	485	*	475	38	482	*	489	*	474	*		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	*	-	5	-	*	-		
	Insgesamt	2.972	729	2.989	710	3.060	745	3.107	755	3.147	712		
	Privater Arbeitgeber	2.696	712	2.752	692	2.814	729	2.850	739	2.899	703		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	276	17	237	18	246	16	257	16	248	9		
	Oberste Bundesbehörde	*	-	*	-	-	-	3	-	*	-		
	Oberste Landesbehörde	13	*	11	-	11	-	11	-	11	-		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	259	*	221	18	231	16	240	16	234	9		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	4	-	3	-	*	-		
	Insgesamt	7.875	2.145	8.093	2.153	8.148	2.136	8.258	2.170	8.424	2.164		
	Privater Arbeitgeber	7.338	2.091	7.522	2.093	7.565	2.082	7.682	2.115	7.846	2.110		
	Summe öffentliche Arbeitgeber	537	54	571	60	583	54	576	55	578	54		
	Oberste Bundesbehörde	*	*	*	*	*	-	*	-	*	*		
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-		
	Oberste Landesbehörde	10	-	9	-	11	-	11	-	11	-		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	522	*	553	57	560	*	558	55	557	*		
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	5	*	7	*	4	-	6	*		

Anzahl der Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Ist-Quote 0

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen¹⁾
Deutschland und Bundesländer
Zeitreihe 2012-2016

Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 § 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

Region	Arbeitgeberart	Anzahl der Arbeitgeber									
		2012		2013		2014		2015		2016	
		Insgesamt 1	darunter Ist-Quote = 0 2	Insgesamt 3	darunter Ist-Quote = 0 4	Insgesamt 5	darunter Ist-Quote = 0 6	Insgesamt 7	darunter Ist-Quote = 0 8	Insgesamt 9	darunter Ist-Quote = 0 10
15 Sachsen- Anhalt	Insgesamt	4.090	1.197	4.126	1.214	4.171	1.213	4.231	1.253	4.302	1.273
	Privater Arbeitgeber	3.740	1.171	3.781	1.192	3.842	1.185	3.903	1.224	3.975	1.240
	Summe öffentliche Arbeitgeber	350	26	345	22	329	28	328	29	327	33
	Oberste Bundesbehörde	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	-	-	-	-	-	-	*	*	-	-
16 Thüringen	Insgesamt	4.438	970	4.484	947	4.548	942	4.525	963	4.595	996
	Privater Arbeitgeber	4.029	946	4.072	923	4.119	911	4.093	934	4.172	962
	Summe öffentliche Arbeitgeber	409	24	412	24	429	31	432	29	423	34
	Oberste Bundesbehörde	*	-	*	*	*	*	*	*	*	-
	Bundesbehörde §241 (1) SGB IX ¹⁾	*	-	*	-	*	-	*	-	*	-
16 Thüringen	Insgesamt	10	-	11	-	-	-	322	25	324	*
	Oberste Landesbehörde	337	26	331	22	324	*	322	25	324	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	3	-	3	-	*	*	*	*	3	*
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber §241 (1) SGB IX ¹⁾	4.438	970	4.484	947	4.548	942	4.525	963	4.595	996
	sonstiger öffentlicher Arbeitgeber	392	24	396	*	408	*	416	*	407	*

Erstellungsdatum: 20.08.2018, Zentraler Statistik-Service

¹⁾ Nähere Informationen zur Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (Bsbm) finden Sie im Glossar sowie im Qualitätsbericht

²⁾ Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
Statistik

Förderstatistik

Anlage 5

Zugang und Bestand an Teilnehmenden in Reha-UB unterstützte Beschäftigung

Reha

Deutschland (Gebietsstand Juli 2018)
Zeitreihe, Juli 2018

Berichtsjahr	Reha-UB unterstützte Beschäftigung Reha					
	Zugang (Jahressumme)		Bestand (Jahresdurchschnitt)			
	Insgesamt	darunter	Insgesamt	darunter		
		Schwerbehinderte Menschen			Schwerbehinderte Menschen	
1	2	3	4			
2009	1.659	649	571,4	220,8		
2010	1.914	737	2.022,6	787,4		
2011	2.674	1.024	2.780,7	1.094,9		
2012	2.589	1.038	3.099,4	1.215,6		
2013	2.822	1.079	3.070,3	1.238,2		
2014	2.794	1.038	3.125,9	1.202,6		
2015	2.973	1.174	3.154,3	1.200,0		
2016	2.928	1.189	3.276,1	1.298,8		
2017	3.120	1.274	3.344,1	1.373,6		
Summe Jan-April 2018	755	302	3.404,5	1.428,0		

Erstellungsdatum: 21.08.2018, Zentraler Statistik-Service, Auftragsnummer 271258 © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Durchschnitt der anteiligen 4 Monate des Jahres.