



## JAHRESBERICHT 2023/2024

**INTEGRATIONSAMT**

Landeswohlfahrtsverband Hessen

# IMPRESSUM

---

**Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt**

Landeswohlfahrtsverband (LWV) Hessen

Integrationsamt, 34112 Kassel

[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)

**Redaktion**

Luisa Selenka, Marlit Reis, Petra Friedrich, Ralf Geßner, Andrea Wiesenhütter, Carmen Zahn (LWV Hessen)

**Gestaltung und barrierefreie Online-Version**

Mietzner GrafikDesign, Kassel

**Fotos/Bildnachweise**

Titelfoto, Seite 22 und 23: Christina Hein

Seite 3: Rolf K. Wegst

**Titelbild**

Steffen Klose, Monteur bei OMS Antriebstechnik GmbH, Cornberg. Herr Klose benutzt einen Kran um schwere Teile von Rolltreppen zu montieren.

**Druck**

Druckerei des LWV Hessen

**Quellen**

Statistisches Landesamt Wiesbaden: Statistische Berichte

Bundesagentur für Arbeit: Zentraler Statistikservice Nürnberg

Aktion Mensch: Inklusionsbarometer, Arbeit

**Editorische Hinweise**

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

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

**Stand**

November 2024

## GUTEN TAG,

ich freue mich, Sie mit diesem ersten Jahresbericht unter meiner Verantwortung als Landesdirektorin transparent und umfassend über die Aktivitäten zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen durch das LWV Hessen Integrationsamt zu informieren. Mit dem vorliegenden Jahresbericht erhalten Sie Einblicke in die wesentlichen Arbeitsfelder des Integrationsamtes. **#lebenwirvielfalt** – in diesen drei Worten ist nicht nur der Auftrag des Landeswohlfahrtsverbandes gut beschrieben, sondern auch die Arbeit des Integrationsamtes. Unser Integrationsamt unterstützt schwerbehinderte Menschen darin, ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Wir gestalten die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben und sind im Falle einer Kündigung zu beteiligen. Unser Integrationsfachdienst unterstützt besonders betroffene Menschen bei der Suche nach einem Arbeits- und Ausbildungsplatz. Und gleichzeitig beraten wir Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf dem Weg zu **#lebenwirvielfalt**.

Die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben ist das zentrale Anliegen des Integrationsamtes, das durch umfassende Beratung und Unterstützung aller Beteiligten vorangetrieben wird. Als Teil des Beratungsangebots konnten im Jahr 2023 die Integrationsfachdienste (IFD), die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) und die Fachberatungen für Inklusion bei den hessischen Handwerkskammern sowie einigen Industrie- und Handelskammern durch ihre Beratungsarbeit zahlreiche Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen. Mit ihren Beratungsangeboten stehen unsere Fachberaterinnen und Fachberater den Betrieben bei all ihren Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderung zur Verfügung.



Susanne Simmler

Im Jahr 2023 haben das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) und das Integrationsamt die Ausgleichsfunktion der Ausgleichsabgabe weiterführend gestärkt: Die Leistungen der Begleitenden Hilfen, die schwerbehinderten Beschäftigten und ihren Arbeitgebern zugutekommen, wurden signifikant angehoben.

Darüber hinaus unterstützen das HMSI und das Integrationsamt mit dem Hessischen Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen die Vermittlung in Arbeit. Im Jahr 2023 stieg die Anzahl der geleisteten Prämien erfreulicher Weise weiter an.

Durch die umfassenden Beratungsangebote und die verbesserten Fördermöglichkeiten wird ein wichtiger Beitrag für einen inklusiven Arbeitsmarkt geleistet. **#lebenwirvielfalt** ist jedoch eine Aufgabe und ein Ziel, das wir nur gemeinsam erreichen. Aus diesem Grunde lade ich Sie ein sich zu informieren, mit zu helfen und vor allem Vielfalt zu leben.

**Susanne Simmler**  
Landesdirektorin  
Landeswohlfahrtsverband Hessen

Kassel, im November 2024

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES</b>	<b>5</b>
<b>2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN</b>	<b>7</b>
2.1 Bevölkerung und Schwerbehinderung	7
2.2 Entwicklung der Beschäftigungssituation	7
2.3 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit	9
<b>3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES</b>	<b>10</b>
3.1 Einnahmen	10
3.2 Verwendung der Ausgleichsabgabe	11
<b>4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER</b>	<b>13</b>
4.1 BEGLEITENDE HILFEN IM ARBEITSLEBEN	13
4.2 Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS 2020)	14
<b>5. LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE</b>	<b>17</b>
<b>6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN</b>	<b>20</b>
<b>7. EXTERNE BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN</b>	<b>25</b>
7.1 Integrationsfachdienste	25
7.2 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	30
7.3 Fachberatung für Inklusion bei den Kammern	33
<b>8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN</b>	<b>34</b>
<b>9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ</b>	<b>35</b>
9.1 Betriebliche Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement	35
9.2 Kündigungsschutz	37
<b>10. INFORMATION UND BILDUNG</b>	<b>41</b>
<b>11. KONTAKTE</b>	<b>43</b>

# 1. ZIELE UND AUFGABEN DES LWV HESSEN INTEGRATIONSAMTES

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

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

## DIE AUFGABEN IM EINZELNEN

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

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

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

Die Integrationsfachdienste (IFD) sichern und fördern die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Auftrag des Integrationsamtes.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes

und informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

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

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

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen beinhaltet, dass eine Kündigung seitens des Arbeitgebers nur dann ausgesprochen werden kann, wenn das Integrationsamt vorher zugestimmt hat. Durch diesen Zustimmungsvorbehalt können alle Möglichkeiten, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geprüft und



ausgeschöpft werden, soweit dies nicht bereits im Vorfeld präventiv geschehen ist. Dabei steht eine einvernehmliche Lösung der Probleme für das Integrationsamt im Zentrum der Bemühungen.

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

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

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

Das Integrationsamt verfolgt das Ziel, durch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze sowie die behinderungsgerechte Umgestaltung bereits vorhandener Arbeitsplätze, die Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen zu fördern. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass behinderte Menschen zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen beitragen können.

Das Integrationsamt ist offen für einen fairen Dialog mit

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

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

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

[www.bih.de/integrationsaemter/](http://www.bih.de/integrationsaemter/)

## 2. SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN HESSEN

### 2.1 BEVÖLKERUNG UND SCHWERBEHINDERUNG

Von den mehr als 6,4 Millionen Einwohnern in den 21 Landkreisen und fünf kreisfreien Städten in Hessen sind über 589.000 schwerbehindert. Dies entspricht einem prozentualen Anteil an der Bevölkerung von etwa 9,2 Prozent. Etwa 38,7 Prozent dieser Schwerbehinderten befinden sich im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren. (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt in „Statistische Berichte“; dort ist auch die ausführliche Statistik zu finden.)

Schwerbehindert sind Menschen, wenn das Amt für Versorgung und Soziales einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr feststellt. Diese Anerkennung ist Voraussetzung für bestimmte soziale Leistungen – sogenannte Nachteilsausgleiche. Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Für die Gleichstellung dieses

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

Auch für Leistungen des Integrationsamtes ist das Vorliegen einer Schwerbehinderteneigenschaft oder einer Gleichstellung Voraussetzung.

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

### 2.2 ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

**Nach den neuesten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit erreicht im Jahr 2022 die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Deutschland einen Wert von 4,4 Prozent. Die Arbeitgeber in Hessen erfüllen mit 4,8 Prozent die Quote nicht mehr. Beim öffentlichen Dienst in Hessen liegt die Beschäftigungsquote bei 7,0 Prozent und die privaten hessischen Arbeitgeber beschäftigen noch 4,3 Prozent schwerbehinderte Menschen.**

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

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

## ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN IN HESSEN VON 2018 BIS 2022 (ANGABEN IN PROZENT)

Nach Arbeitgebern	2018	2019	2020	2021*	2022
Private Wirtschaft	4,6 %	4,6 %	4,6 %	4,5 %	4,3 %
Öffentlicher Dienst	7,7 %	7,7 %	7,4 %	7,2 %	7,0 %
<b>gesamt</b>	<b>5,2 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>4,8 %</b>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

\*Die Zahlen aus dem Jahr 2021 wurden in der Tabelle berichtigt!

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

## BESCHÄFTIGTENQUOTEN IN HESSEN NACH GRÖßENKLASSEN IM JAHR 2022

	Arbeitgeber	Beschäftigungs- pflicht erfüllt	Beschäftigungs- pflicht teilweise erfüllt	ohne besetzte Pflichtarbeits- plätze
gesamt	13.186	5.595	4.376	3.215
20 bis unter 40 zu zählende Arbeitsplätze	5.808	2.881	568	2.359
40 bis unter 60 zu zählende Arbeitsplätze	2.237	924	777	536
60 und mehr zu zählende Arbeitsplätze	5.141	1.790	3031	320

Quelle: Zahlen der Bundesagentur für Arbeit



## 2.3 ARBEITSMARKT UND ARBEITSLOSIGKEIT

Bundesweit waren im Jahresdurchschnitt 2023 insgesamt 2.608.672 Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich um 0,4 Prozentpunkte (190.539) auf 5,7 Prozent. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen stieg um etwa 1,4 Prozent an.

### ENTWICKLUNG IN HESSEN

In Hessen stieg die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2023 auf 5,2 Prozent. Im Jahr 2023 waren im Jahresdurchschnitt 181.344 Menschen arbeitslos gemeldet. Dies sind 16.852 (10,2 Prozent) mehr als im Vorjahr (164.492). Die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen stieg von 10.829 auf 10.979. Dies sind 150 Personen (1,4 Prozent) mehr als im Vorjahr. Im Berichtsjahr 2022 wurden 101.906 schwerbehinderte Menschen innerhalb eines Anzeigeverfahrens (Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen) auf einem Pflichtarbeitsplatz beschäftigt.

### BUNDESWEITE ENTWICKLUNG

Im Jahr 2023 waren im Jahresdurchschnitt 2.608.672 Menschen arbeitslos gemeldet. Dies sind 190.539 Personen oder 7,9 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Anzahl der als arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen stieg von 163.508 auf 165.725. Dies ist eine Zunahme von 2.217 Personen (etwa 1,4 Prozent).

Wird der Bundestrend betrachtet, dann wird deutlich, dass schwerbehinderte Menschen weiterhin weniger stark von sich verbessernden konjunkturellen Lagen profitieren, aber von schlechten Lagen auch weniger betroffen sind. Trotzdem suchen schwerbehinderte Menschen durchschnittlich 94 Tage länger als nichtschwerbehinderte Menschen nach einer neuen Beschäftigung<sup>1</sup>.

### ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN VON 2021 BIS 2023 IM JAHRESDURCHSCHNITT

	2021	2022	2023
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Deutschland	172.484	163.508*	165.725
Arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Hessen	12.055	10.829	10.979

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

\* Die Zahl aus dem Jahr 2022 wurde in der Tabelle berichtigt!

<sup>1</sup>, [www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

## 3. EINNAHMEN UND AUSGABEN DES INTEGRATIONSAMTES

Im Jahr 2023 standen dem Integrationsamt knapp 84,45 Millionen Euro zur Verfügung. Die Ausgleichsabgabe stellt hierbei die wichtigste Einnahmequelle dar. Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 6,68 Prozent auf 72,56 Millionen Euro.

### 3.1 EINNAHMEN

#### ERHEBUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

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

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

#### ENTWICKLUNG DER AUSGLEICHSSABGABE

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

Insgesamt beliefen sich die Einnahmen des LWV Hessen Integrationsamtes im Jahr 2023 auf über

84 Millionen Euro und sind damit in der Gesamtheit wiederum gewachsen. Die größte Position bildete mit über 72,56 Millionen Euro die Ausgleichsabgabe, die gegenüber dem Vorjahr um 4,54 Mio. Euro angestiegen ist. Hinzu kamen Einnahmen aus Darlehensrückflüssen, Zinseinnahmen aus Darlehen und Rücklagen, sowie sonstige Einnahmen (beispielsweise Säumniszuschläge). Weitere Einnahmen in Höhe von 4,24 Mio. Euro wurden aus Mitteln des Ausgleichsfonds durch das BMAS aus dem Programm AlleimBetrieb gezahlt (siehe Kapitel 5).

Nach Abführungen an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (12,91 Mio. Euro) standen dem LWV Hessen Integrationsamt über 71,54 Millionen Euro für seine Aufgaben zur Verfügung.

#### FINANZAUSGLEICH ZWISCHEN DEN INTEGRATIONSÄMTERN

Abhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage und der Arbeitslosenquote ist die Einnahmesituation und damit die Finanzkraft der Integrationsämter in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Mit dem Finanzausgleich wird die Leistungsfähigkeit der Integrationsämter einander angeglichen. So wird gewährleistet, dass in den Bundesländern vergleichbare Förderbedingungen möglich sind. Im Jahr 2023 erhielt das LWV Hessen Integrationsamt knapp 0,13 Mio. Euro aus dem Finanzausgleich.

## AUFKOMMEN DER AUSGLEICHSABGABE 2021 BIS 2023

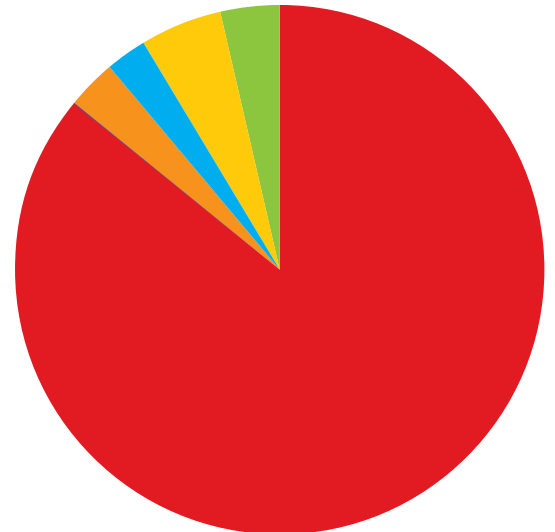
	2021	2022	2023
in Millionen Euro	55,69	68,02	72,56

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## EINNAHMEN DES INTEGRATIONSAMTES 2023

	Mio. Euro
■ Ausgleichsabgabe	72,56
■ Ausgleichszahlung zwischen den Integrationsämtern	0,13
■ Zinseinnahmen	2,52
■ Darlehenstilgungen	2,14
■ Weitere Einnahmen (Bundes-, Landes-, und ESF-Mittel für Arbeitsmarktprogramme)	4,24
■ Sonstige Einnahmen (Säumniszuschläge)	2,86
<b>Einnahmen insgesamt</b>	<b>84,45</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



## 3.2 VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE

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

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

## AUSGLEICHSFONDS

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

**LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER UND INKLUSIONSBETRIEBE**

Die größte Ausgabenposition umfasst auch 2023 die an Arbeitgeber zurückgeflossenen Mittel. Mit 36,48 Millionen Euro sind dies 46,15 Prozent der Gesamtausgaben. Näheres zur Förderung von Inklusionsbetrieben lesen Sie bitte im Kapitel 5.

**WEITERE LEISTUNGEN DER BEGLEITENDEN HILFE**

Neben den Leistungen, die Arbeitgeber direkt erhielten, finanzierte das Integrationsamt im Jahr 2023 mit knapp 9,47 Millionen Euro schwerbehinderte Berufstätige durch vielfältige individuelle Förderungen und mit weiteren 8,30 Millionen Euro das Netz der Hessischen Integrationsfachdienste

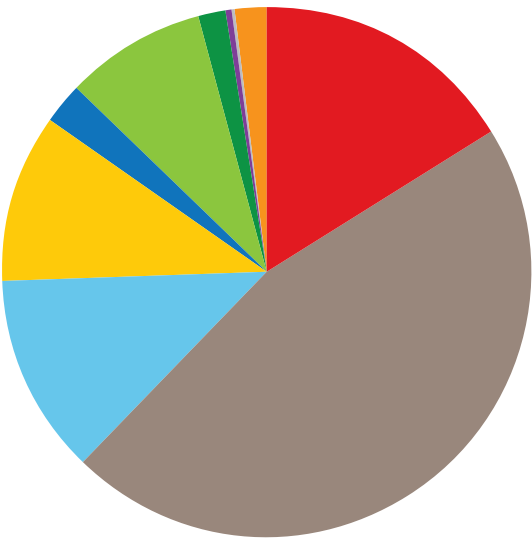
(IFD). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) wurden im Jahr 2023 mit über 1,95 Mio. Euro finanziert.

Für das Hessische Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) wurden im Jahr 2023 insgesamt 6,68 Mio. Euro verwendet. Für weitere Modell- und Forschungsvorhaben 1,37 Mio. Euro.

Die Förderung von Einrichtungen der Teilhabe, wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen, stellt einen nachrangigen Aufgabenbereich dar, für den 2023 insgesamt 1,52 Millionen Euro ausgegeben wurden.

**ÜBERSICHT ÜBER DIE VERWENDUNG DER AUSGLEICHSABGABE IM JAHR 2023**

	Mio. Euro
■ Zahlungen an den Ausgleichsfonds	12,91
■ Leistungen an Arbeitgeber / Inklusionsbetriebe	36,48
■ Leistungen an schwerbehinderte Menschen	9,47
■ Integrationsfachdienste	8,30
■ Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	1,95
■ HePAS	6,68
■ Weitere Forschungs- und Modellvorhaben	1,37
■ Aufklärungs-, Schulungs-, Bildungsmaßnahmen	0,30
■ Trägerübergreifendes persönliches Budget	0,07
■ Leistungen zur Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	1,52
<b>Ausgaben insgesamt</b>	<b>79,05</b>



Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 4. LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER

### 4.1 BEGLEITENDE HILFEN IM ARBEITSLEBEN

Das Integrationsamt hat die Leistungen an die Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) um mehr als 25 Prozent steigern können. Im letzten Jahr wurden monetäre Unterstützungen in Höhe von 29,02 Millionen Euro (davor 23,08 Millionen Euro) geleistet. Die Anzahl der geförderten Arbeitsverhältnisse erhöhte sich um 539 Beschäftigungsverhältnisse, also um mehr als 10,5 Prozent. Der deutliche Anstieg der geförderten Arbeitsplätze sowie der Ausgaben hierfür, ist zum einen in den erweiterten Beratungsangeboten, einschließlich der vermehrten Außendienste nach Wegfall der Corona-Beschränkungen, und zum anderen in den Leistungsverbesserungen der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben begründet.

Die Schaffung von 120 neuen Arbeits- oder Ausbildungsplätzen wurde im Jahr 2023 mit durchschnittlich 16.630 Euro gefördert. Als Investitionshilfe wird z. B. die Anschaffung neuer Maschinen, aber auch der Kauf von Softwarelizenzen für neue Arbeitsplätze gefördert.

Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld des Integrationsamtes bildet die Anpassung von vorhandenen Arbeitsplätzen an behinderungsbedingte Anforderungen. Für 983 schwerbehinderte Arbeitnehmer konnten ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst werden. Dafür stellte das Integrationsamt 6,27 Millionen Euro zur Verfügung.

Während die Mehrheit der schwerbehinderten Berufstätigen ohne technische oder arbeitsorganisatorische Besonderheiten ihre Arbeitsleistung im

geforderten Umfang und guter Qualität erbringt, kann es in Einzelfällen auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber eine personelle Unterstützung für einen schwerbehinderten Mitarbeiter organisiert. Auch lässt sich nicht in jedem Fall die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters durch technische Veränderung weiter anheben. Wenn in solchen oder vergleichbaren Fällen die wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber die Grenze des Zumutbaren übersteigt, spricht man von einer außergewöhnlichen Belastung. Zur Beschäftigungssicherung gewährt das Integrationsamt in diesen Fällen laufende Zuschüsse.

Die finanziellen Leistungen zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen stiegen im Jahr 2023 auf nunmehr 19,94 Millionen Euro und damit floss erneut ein hoher Anteil der Ausgleichsabgabe an die Arbeitgeber direkt zurück. Für 4.356 Beschäftigte sicherte das Integrationsamt mit einem durchschnittlichen Betrag von jährlich fast 4.580 Euro die Beschäftigung. Die Mittel werden auch dafür eingesetzt, um Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch für die Ausbildung behinderter Menschen können Ausgleichsabgabemittel eingesetzt werden. 2023 wurden 202 Ausbildungsverhältnisse mit Prämien und Zuschüssen sowie für Prüfungsgebühren in Höhe von knapp 811.000 Euro gefördert.

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

## LEISTUNGEN AN ARBEITGEBER 2021 BIS 2023

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2023
Leistungen	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	Mio. Euro	Geförderte Arbeitsver- hältnisse	davon Frauen
Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,14	84	1,79	113	2,00	120	41
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	3,31	735	3,49	666	6,27	983	477
Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung	0,43	170	0,47	179	0,81	202	68
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	16,10	4.125	17,33	4.164	19,94	4.356	1.939
<b>Insgesamt</b>	<b>20,98</b>	<b>5.114</b>	<b>23,08</b>	<b>5.122</b>	<b>29,02</b>	<b>5.661</b>	<b>2.525</b>

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

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

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

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

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

In 2023 wurden 638 HePAS-Leistungen bewilligt. Davon entfielen die häufigsten Förderungen (520) auf Einstellungsprämien. Diese Prämien konnten Arbeitgeber für die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen erhalten, sie beliefen sich auf bis zu 9.000 Euro.



86 Ausbildungsprämien wurden 2023 bewilligt. Hierbei konnten Arbeitgeber bis zu 10.000 Euro erhalten, wenn sie einen Ausbildungsplatz in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen. Unter Ausbildung ist dabei eine betriebliche Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zu verstehen.

Weitere Zusatzprämien von bis zu 4.000 Euro konnten gezahlt werden für ehemalige Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, Übergänger aus der Unterstützten Beschäftigung,

junge Menschen mit sonderpädagogischen Förderbedarf nach dem Besuch der Schule (zum Beispiel Förderschule) sowie Teilnehmende am Projekt BOM.

28 Praktika, die im Rahmen der Arbeitssuche und zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienten, wurden 2023 einmalig mit 1.000 Euro gefördert. Ebenfalls jeweils 1.000 Euro Prämie wurden für vier sozialversicherungspflichtige Probebeschäftigungen an Betriebe ausbezahlt.

#### ANZAHL GELEISTETER HEPAS-PRÄMIEN 2020 – 2023

Fördermaßnahme	2020	2021	2022	2023
Praktika	31	29	26	28
Probebeschäftigung	8	7	7	4
Ausbildung	74	57	70	86
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	456	565	510	520
<b>Gesamt</b>	<b>569</b>	<b>658</b>	<b>613</b>	<b>638</b>
Inklusionsvereinbarungen	3	1	5	2

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

Außerdem wurden aus den Programmmitteln Projekte gefördert, die mit neuen Ideen und Ansätzen die Zielsetzungen von HePAS verfolgten. Durch eine freie Projektförderung sollten Rahmenbedingungen für eine nachhaltige und stabile Beschäftigung verbessert werden. Im Jahr 2023 konnten die folgenden, durch HePAS 2020 geförderten Projekte (erfolgreich) abgeschlossen werden:

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

Das Projekt in Trägerschaft des Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH sensibilisierte alle an der Teilhabe am Arbeitsleben junger Menschen beteiligten Akteure für die Thematik „Vielfalt“. Im Peer-to-Peer-Ansatz wurden Menschen mit

und ohne Beeinträchtigungen aktiv, um dazu beizutragen, bestehende Hürden und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen, mit dem Ziel eine Basis für potenzielle Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse mit Menschen mit Behinderungen legen zu können. Im Fokus des Peer-to-Peer-Ansatzes standen Schulabgänger und junge Fachkräfte mit und ohne Beeinträchtigungen.

#### GEH(T) DOCH! BERUFSWEGE IN DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

Mit dem Projekt in der Trägerschaft der Perspektive gGmbH wurden die Instrumente des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung allen an

einem erfolgreichen Übergang beteiligten Akteure bekannt gemacht, um so die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in der Region Fulda durch Nutzung dieser Instrumentarien zu verbessern. Arbeitgeber, Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetriebe wurden in diesem Rahmen umfassend und betriebsnah über die beiden Instrumente informiert und beraten.

#### **BEWERBUNG BUDGET FÜR ARBEIT**

Mit dem Projekt in Trägerschaft der „LAG WfbM Hessen e.V.“ wurden landesweite Informations- und Bewerbungsveranstaltungen für das Budget für Arbeit durchgeführt. Darüber hinaus war es Ziel, in zwei Modellregionen (Lahn-Dill-Kreis und Main-Kinzig-Kreis) Rahmenbedingungen zu evaluieren, die notwendige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Inanspruchnahme des Budgets sind.

Die Ergebnisse aus den Projekten gaben Impulse für die Verbesserung der bestehenden Instrumente und Strukturen, um Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen von zukünftigen HePAS-Programmen und dem Modellprojekt Budget Arbeit noch besser zu fördern und zu begleiten.

#### **NACHFOLGEPROGRAMM HEPAS 2024**

Das LWV Hessen Integrationsamt und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) haben nach Auslaufen des HePAS 2020 zum 31.12.2023 ein modifiziertes Fortführungsprogramm als HePAS 2024 für eine Laufzeit von zunächst drei Jahren mit Verlängerungsoption vereinbart.

## 5. LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE

Um besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer dauerhaft einzugliedern, sind die Inklusionsbetriebe ein wichtiges Instrument. In den 55 anerkannten hessischen Betrieben wurden in 2023 insgesamt 781 Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen mit über 7,45 Millionen Euro gefördert.

### AUFGABE DER INKLUSIONSBETRIEBE

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

### ZIELGRUPPE

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

von Förderschulen bieten Inklusionsbetriebe gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

### UNTERNEHMEN

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

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

Ziel der Inklusionsbetriebe ist es, den überwiegenden Teil ihrer Betriebserlöse aus der Tätigkeit am Markt zu generieren. Daher ist es besonders wichtig, dass Inklusionsbetriebe tragfähige Konzepte entwickeln, diese mit einem soliden Marketing kombinieren und eine betriebswirtschaftliche Planung ausarbeiten. Um hier Hilfestellung zu geben, bietet das Integrationsamt eine betriebswirtschaftliche Beratung und ein begleitendes Monitoring an. Wettbewerbsverzerrungen sind ausgeschlossen, weil die Förderungen mit Ausnahme des Ausgleichs für den betriebsbezogenen Besonderen Aufwand auch allen anderen Arbeitgebern offenstehen.

## FINANZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Für die geförderten 55 Inklusionsbetriebe stellte das LWV Hessen Integrationsamt im Jahr 2023 7,45 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Insgesamt waren in den Inklusionsbetrieben rund 2.050 Mitarbeiter beschäftigt; 781 schwerbehinderte Menschen (davon 360 Frauen), darunter 714 Arbeitnehmer der besonderen Zielgruppe (davon 329 Frauen). Die Unternehmen wurden mit 2,87 Millionen Euro gefördert, um den Besonderen Aufwand für die Durchführung gesetzlicher Aufgaben (insbesondere für die Arbeitsbegleitende Betreuung) finanziell auszugleichen.

Das Integrationsamt finanzierte die im Jahr 2023 in den Inklusionsbetrieben erforderliche betriebswirtschaftliche Beratung und das Monitoring mit rund 232.000 Euro. Fast 0,74 Mio. Euro wurden für Aufbau, Ausstattung, Erweiterung und Modernisierung der Arbeitsplätze in den Inklusionsbetrieben eingesetzt.

Für 585 Arbeitsverhältnisse wurden erneut über 3,6 Millionen Euro zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen gezahlt.

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

## FÖRDERPROGRAMM „ALLEIMBETRIEB“

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

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

## FÖRDERVERBESSERUNGEN

Aufgrund der insgesamt schwachen Konjunktur und der Nachwirkungen der Corona-Pandemie haben sich das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und das LWV Hessen Integrationsamt bereits zum 01.11.2022 auf befristete Förderverbesserungen im Bereich der investiven Förderungen verständigt.

Zum 01.07.2023 wurden auch die Leistungen des Besonderen Aufwands sowie die pauschalierten Leistungen für Außergewöhnliche Bedarfe bezüglich der Stufeneinteilungen vereinfacht, angeglichen und angehoben.

## LEISTUNGEN AN INKLUSIONSBETRIEBE

Leistungen	Euro
Aufbau und Ausstattungen	0
Erweiterungen	450.624
Modernisierungen	288.361
Betriebswirtschaftliche Beratungen bei Neugründungen, Erweiterungen	36.295
Zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	195.612
Zur Abdeckung eines Besonderen Aufwandes	2.874.026
Leistungen für außergewöhnliche Belastungen	3.613.501
<b>Insgesamt*</b>	<b>7.458.420</b>
* darin enthaltene AIB-Bundesmittel	2.062.220

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen

## 6. LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Das LWV Hessen Integrationsamt hat im Jahr 2023 begleitende Hilfen im Arbeitsleben für 1.399 schwerbehinderte Menschen erbracht. Durch diese Leistungen soll die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen gestärkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Dafür hat das Integrationsamt fast 9,5 Millionen Euro eingesetzt. Im Jahr 2023 macht die Arbeitsassistenz mit nunmehr fast 5,5 Millionen Euro erneut weit mehr als die Hälfte der Gesamtausgaben aus.

### ARBEITSASSISTENZ

Arbeitsassistenz war im Jahr 2023 die kostenintensivste Leistung. 322 schwerbehinderte Menschen erhielten knapp 5,5 Millionen Euro. Die Arbeitsassistenz erweist sich vor allem für sinnesbehinderte wie auch für körperlich behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, als besonders wirksames Förderinstrument und eröffnet ihnen die Möglichkeit für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der schwerbehinderte berufstätige Mensch ist für die Organisation der Assistenz selbst verantwortlich. Entweder stellt er die Assistenzkraft ein (Arbeitgebermodell) oder er beauftragt einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung (Dienstleistungsmodell).

### TECHNISCHE HILFEN

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die im Jahr 2023 technische Hilfen erhielten, stieg im Vergleich zum Vorjahr an: Es erhielten 178 Personen eine Förderung (2022 waren es 148 Personen), die Ausgaben stiegen auf 590.266 Euro. Bei den technischen Hilfen handelt es sich beispielsweise um blindentechnische Ausstattungen am Arbeitsplatz, für deren Finanzierung keine Zuständigkeit eines Trägers der Teilhabe am Arbeitsleben besteht.

### LEISTUNGEN ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

Schwerbehinderte Berufstätige müssen wie alle anderen auch ihr Fachwissen und Können auf dem Laufenden halten. Schwerbehinderte Menschen benötigen häufig ein spezielles Weiterbildungsangebot, das beispielsweise auf eine Sinnesbehinderung oder körperliche Einschränkungen Rücksicht nimmt. Die dadurch bedingten Kosten können vom Integrationsamt bezuschusst werden. 2023 haben 263 Personen an Fortbildungen oder Jobcoaching-Maßnahmen teilgenommen, die nachhaltig die Integration gefördert haben. Diese Maßnahmen förderte das Integrationsamt mit 838.380 Euro.

### HILFEN IN BESONDEREN LEBENSLAGEN – KOMMUNIKATIONSHILFEN

2023 stellte das Integrationsamt über 1,78 Millionen Euro für die Finanzierung berufsbezogener Gebärdensprachdolmetscher (GSD)-Einsätze beispielsweise bei Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen oder bei Arbeitsbesprechungen zur Verfügung. Darüber hinaus werden auch GSD-Einsätze im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen oder in Form von Arbeitsassistenz gefördert. Insgesamt haben 462 Personen von dieser Förderung profitiert.



**ERREICHEN DES ARBEITSPLATZES**

Die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes betrugen bei 40 Förderungen 228.513 Euro. Die relativ geringe Zahl der Anträge erklärt sich dadurch, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ansprüche auf KFZ-Hilfe gegenüber dem für sie zuständigen Rehabilitationsträger haben (Deutsche Rentenversicherung oder Agentur für Arbeit).

**EXISTENZGRÜNDUNG**

Eine selbstständige Existenz zu gründen ist herausfordernd; sie kann aber im Einzelfall eine gute Alternative zu einem Beschäftigungsverhältnis auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Im Jahr 2023 wurden hierzu Leistungen für 6 Personen erbracht. Zur Gründung einer selbstständigen Existenz braucht man neben einer guten Geschäftsidee und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen auch Geduld und Ausdauer, bis alle Hürden auf dem Weg zu einer Geschäftsgründung genommen sind. Das Integrationsamt fördert eine Beratung zur Erstellung eines Business-Plans und gewährt Zinszuschüsse für notwendige Investitionen. Daneben können Selbstständige mit Schwerbehinderung auch weitere begleitende Hilfen im Arbeitsleben, wie z. B. eine Leistung zur Anschaffung eines Kfz oder für Hilfsmittel bis hin zur Arbeitsassistenten erhalten.

**UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG**

Im Jahr 2023 hat das Integrationsamt 519.651 Euro für Beschäftigungsverhältnisse aufgewendet, die als Unterstützte Beschäftigung bezeichnet werden. Gefördert wurden hiermit 119 Personen. Sie wurden nach einer Phase der innerbetrieblichen Qualifizierung (finanziert durch die Agentur für Arbeit) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Ab diesem Zeitpunkt fördert das Integrationsamt eine Begleitung am Arbeitsplatz, um die Beschäftigung nachhaltig zu unterstützen. So konnte diesen Personen eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen eröffnet werden.

## UNTERWEGS MIT NATALIA FRANZ, FACHBERATERIN FÜR INKLUSION

Natalia Franz ist Fachberaterin für Inklusion bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Kassel-Marburg. Zu ihren Aufgaben gehört es, Überzeugungsarbeit bei den Mitgliedsbetrieben zu leisten, damit diese Menschen mit Behinderung einstellen oder weiterbeschäftigen. In diesem Rahmen informiert Natalia Franz Arbeitgeber über finanzielle Förderleistungen, unterstützt Arbeitgeber in unternehmensspezifischen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und stellt Kontakt zu den Integrationsfachdiensten in der Region, dem Integrationsamt sowie zur Agentur für

Arbeit her. Sie sorgt dafür, dass es – für beide Seiten – am Arbeitsplatz rund läuft.

„Das Spektrum der Förderung ist riesengroß“, sagt Natalia Franz, und der Kreativität seien keine Grenzen gesetzt, wenn am Ende eine Erleichterung für den Schwerbehinderten an seinem Arbeitsplatz das Ergebnis sei und nebenbei oft auch eine verbesserte Betriebswirtschaftlichkeit. Eine Win-Win-Situation.

Alexander Binder, Betriebsleiter der Uniflex CNC Metalltechnik GmbH in Großalmerode



Alexander Binder,  
Geschäftsführer  
bei Uniflex CNC  
Metalltechnik GmbH  
demonstriert die  
neuen Hebehilfen

(Fotos: Christina Hein)



Natalia Franz  
im Gespräch mit Thomas Fischer,  
Geschäftsführer der OMS Antriebstechnik GmbH in Cornberg

(Werra-Meißner-Kreis), einer metallverarbeitenden Firma, die Bauteile für Hydraulik produziert und weltweit exportiert, machte große Augen, als er darüber informiert wurde, welche Zuschüsse er zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, z.B. durch Anschaffung von entlastenden Maschinen, erhalten kann. Mit Unterstützung des Integrationsamtes wurden zwei große Hebehilfen mit Kran und Hochhubwagen für einen 53-jährigen Mitarbeiter angeschafft, der nach einer Krebserkrankung wieder arbeitet. Das Hantieren mit schwer beladenen Paletten wird hierdurch deutlich erleichtert.

Weiterhin berichtet Natalia Franz von einer positiven Zusammenarbeit mit Geschäftsführer Thomas Fischer und Personalchefin Silke Dittmeier der Firma OMS Antriebstechnik GmbH in Cornberg (Kreis Hersfeld-Rotenburg). Der familiengeführte Betrieb, der weltweit Antriebstechnik für Rolltreppen und Aufzüge produziert, steht der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen positiv gegenüber. Mit der von Natalia Franz vermittelten Zusammenarbeit mit den Sozialen Förderstätten e.V. in Bebra konnten nun zwei „betriebsintegrierte

Beschäftigungsplätze“ geschaffen werden. Dies bedeutet in diesem Fall konkret, dass aus der Werkstatt für behinderte Menschen demnächst zwei Arbeitsplätze in die Produktionshalle der OMS Antriebstechnik GmbH verlagert werden. Gerade in Zeiten des Facharbeitermangels erhoffe sich das Unternehmen nun neue engagierte Kollegen, die die Metallarbeiter, die Dreher, Zerspaner und Fräser im Betrieb in ihrer Arbeit entlasten. (Titelbild dieser Broschüre: Steffen Klose, Monteur bei OMS, baut schwere Getriebeteile für Rolltreppen zusammen)



Geschäftsführer  
Thomas Fischer und  
Personalchefin Silke Dittmeier von der Firma  
OMS Antriebstechnik GmbH, lassen sich von Natalia Franz beraten.

„Das ist ein Job, wie ich ihn mir immer gewünscht habe“, sagt Natalia Franz. Dass sie in ihrer Tätigkeit als Fachberaterin für Inklusion nicht nur verwaltet, sondern auch gestalten kann, dass sie Gespräche führt, die konstruktiv sind und Gutes bewirken – das mache ihr Freude. Denn über Arbeit, davon ist sie überzeugt, „funktioniert auch Teilhabe“.

Den kompletten Artikel finden Sie unter Integrationsamt Hessen: Fachberater Inklusion ([integrationsamt-hessen.de](http://integrationsamt-hessen.de))

## LEISTUNGEN AN SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN VON 2021 BIS 2023

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2023
Leistungen	Euro	Fall- zahlen	Euro	Fall- zahlen	Euro	Fall- zahlen	davon Frauen
Technische Arbeitshilfen	358.658	158	452.528	148	590.266	178	91
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	412.058	55	280.427	38	228.513	40	20
Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit	3.799	3	5.741	3	7.383	6	3
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungs-gerechten Wohnung	28.817	15	24.433	10	12.906	9	2
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	578.785	227	799.760	242	838.380	263	141
Hilfen in besonderen Lebenslagen	946.667	365	1.106.377	362	1.780.702	462	191
Arbeitsassistenz	4.068.467	297	5.021.049	321	5.491.602	322	142
Unterstützte Beschäftigung	393.136	97	462.191	112	519.651	119	40
<b>Insgesamt</b>	<b>6.790.387</b>	<b>1217</b>	<b>8.152.506</b>	<b>1.236</b>	<b>9.469.403</b>	<b>1.399</b>	<b>630</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



## 7. EXTERNE BERATUNGSDIENSTLEISTUNGEN



### 7.1 INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Das LWV Hessen Integrationsamt beauftragte im Rahmen seiner Strukturverantwortung 26 Integrationsfachdienste (IFD) in freier und gemeinnütziger Trägerschaft mit der Sicherstellung eines regionalen Unterstützungsangebots für schwerbehinderte Berufstätige und ihre Arbeitgeber. Die IFD bieten ein qualifiziertes Beratungs- und Begleitungsangebot zu allen Fragen rund um das Thema Arbeit & Behinderung. Im Jahr 2023 nahmen 6.150 Menschen das Angebot in Anspruch. Darüber hinaus gingen die IFD auch auf Unternehmen und betriebliche Akteure zu und wirkten bei Schulungs- und Aufklärungsaktivitäten mit.

#### DAS GEFÄCHERTE ANGEBOT DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IN HESSEN

- 26 IFD bilden ein flächendeckendes Netz in den 26 Landkreisen und kreisfreien Städten.
- 108 qualifizierte IFD-Fachberater waren im Einsatz
- 10 IFD haben Fachberater mit der Zusatzqualifikation für hörbehinderte Menschen.

#### ARBEIT DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE IM JAHR 2023

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

### ZAHL ALLER BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSFÄLLE

	Zahl der Fälle
Qualifizierte Beratung	3.302
Berufliche Sicherung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen	2.848
<b>Gesamt</b>	<b>6.150</b>
Betriebliche Beratung und Begleitung für Arbeitgeber oder betriebliche Interessenvertreter	835
<b>Gesamtzahl</b>	<b>6.985</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

Die Zahl der Beratungs- und Unterstützungsfälle ist im Vergleich zum letzten Jahr um mehr als 11,8 Prozent gestiegen. Die zuletzt erhebliche Steigerung des Anteils der Beratungen von Unternehmen und Betrieben nach Beendigung der durch die Pandemie bedingten Einschränkungen, ist abgeflacht. Insgesamt gab es einen Anstieg von 9,8 Prozent. Im Laufe des Jahres 2023 hat sich die Nachfrage nach Unterstützungsangeboten insbesondere in der Beratung für schwerbehinderte Menschen durch den IFD weiterhin stabilisiert, was sich insbesondere durch einen Zuwachs an Qualifizierten Beratungen in Höhe von fast 14,5 Prozent widerspiegelt. Die Möglichkeit auch nach der Pandemie digitale Konferenzsysteme zu nutzen, hat diese Entwicklung begünstigt. Beratungsangebote in den Betrieben wurden weiterhin auf hohem Niveau nachgefragt.

### **ZUGANGSWEGE ZUM IFD**

Die Zugangswege indizieren, auf wessen Veranlassung, aufgrund welcher Hinweise und Informationen der Kontakt zum IFD zustande kommt. Letztendlich ist die Art des Zugangs auch Ausdruck der Präsenz der Fachdienste in den ortsansässigen Betrieben und ein Parameter für den Erfolg der Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, die der IFD in der Region leistet, für die er vom Integrationsamt beauftragt wurde. Auch regionale und überregionale Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen in Betrieben und Unternehmen haben Einfluss auf die Zugangswege zum IFD. Der Zugang zum IFD wird vor allem durch drei große Bereiche gespeist: allen voran die Eigeninitiative bzw. das private Umfeld der schwerbehinderten Menschen, gefolgt von den Ansprechpartnern in den Betrieben und den medizinischen Einrichtungen. Im zweiten Halbjahr 2023 sind auf Initiative der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber 50 Beauftragungen hinzugekommen.

Unverändert liegt der Altersschwerpunkt der Beratung und Begleitung durch den IFD bei den 51 bis 60-Jährigen. Feststellbar ist, dass mit steigendem Alter die Nachfrage einer Beratung zunimmt.

### **ART DER UNTERSTÜTZUNGSRELEVANTEN BEHINDERUNG**

Bei der Art der unterstützungsrelevanten Behinderung ist weiterhin der Anteil der Menschen mit einer seelischen Behinderung mit 39,7 Prozent am höchsten. Mit 17,2 Prozent haben Menschen mit Körperbehinderungen den zweithöchsten Anteil. Menschen mit Hörbehinderung machen 7,4 Prozent aus. Für ihre Beratung werden 10 IFD mit einem auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnittenen Angebot vorgehalten.

### **BEAUFTRAGUNG DER INTEGRATIONSFACHDIENSTE DURCH DIE LEISTUNGSTRÄGER/AUFTRAGGEBER**

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

### **REHABILITATION UND VERMITTLUNG**

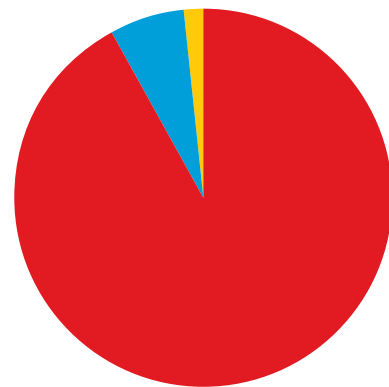
Neben der Beratung und Begleitung im Auftrag des Integrationsamtes wurde der IFD in 165 Fällen von Reha-Trägern mit der Begleitung bestehender Arbeitsverhältnisse beauftragt. In 63 Fällen wurde der IFD mit einem Unterstützungsprozess zur Erlangung eines Arbeitsplatzes (Vermittlung) von Reha-Trägern, in 46 Fällen vom SGB II/III-Träger beauftragt.



## IFD-BEAUFTRAGUNGEN: BERUFLICHE SICHERUNG UND VERMITTLUNG IN 2023

	in Prozent
■ Integrationsamt	92 %
■ Rehabilitationsträger (Deutsche Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung etc.)	6,4 %
■ Arbeitsvermittlung (SGB II/III Träger)	1,6 %

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen



### BERATUNG DURCH DIE INTEGRATIONSFACHDIENSTE

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

Im Jahr 2023 gab es für 3.302 Menschen ein individuelles, kurzfristiges Beratungsangebot. Mit Hilfe dieser „Qualifizierten Beratung“ konnten konkrete Anlässe und Fragestellungen erörtert werden. Ggf. wurden weitergehende Maßnahmen vorbereitet oder eingeleitet. Der Bedarf nach kurzfristigen Beratungen ist im zurückliegenden Jahr angestiegen.

In 835 Fällen stand der IFD für Anfragen und Anliegen von Unternehmen, Betrieben und Dienststellen mit Informations- und Aufklärungsbedarf zur Verfügung. Dabei standen die einzelfallunabhängigen Anliegen und Bedarfe von Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und betrieblichen Interessenvertretern im Mittelpunkt. Die Betriebliche Beratung, die in den Betrieben und im Kontakt mit den Verantwortlichen stattfindet, hat sich im Vergleich zum Vorjahr verringert.

### SICHERUNG BESTEHENDER ARBEITSVERHÄLTNISSE („BERUFLICHE BEGLEITUNG“)

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

Durch die Mitwirkung eines IFD konnte in 73,5 Prozent der Fälle das Arbeitsverhältnis gesichert oder stabilisiert werden z. B. durch regelmäßige Beratungsarbeit, Konfliktlösung, Anpassung der Anforderungen, Verbesserung von Abläufen oder Gespräche mit Vorgesetzten. Damit ist erfreulicherweise die Ergebnisquote im Vergleich zu 2022 annähernd gleichgeblieben. Dies bestätigt auch, dass in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels alle Möglichkeiten genutzt werden,

## ERGEBNISSE ABGESCHLOSSENER BEGLEITUNGSMAßNAHMEN, DIE DURCH DAS INTEGRATIONSAMT BEAUFTRAGT WURDEN

	2021	2022	2023
<b>Quote gesicherter Arbeitsverhältnisse</b>	<b>73,1%</b>	<b>75,4%</b>	<b>73,5 %</b>
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>12,9 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>12 %</b>
einvernehmliche Auflösung, Kündigung durch den Arbeitnehmer, befristetes Arbeitsverhältnis	8,3 %	8,1 %	6,9 %
Kündigung durch den Arbeitgeber	2,4 %	2,6 %	2,8 %
Rentenbezug	2,2 %	0,9 %	2,2 %
<b>Sonstiges</b> (z. B. Maßnahme- oder Trägerwechsel; Abbruch der Maßnahme oder ruhendes Arbeitsverhältnis)	<b>14,0 %</b>	<b>13,0 %</b>	<b>14,5 %</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>1.009</b>	<b>1.000</b>	<b>1.162</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

schwerbehinderte Menschen auch in Krisenzeiten in den Betrieben zu halten. Beim Ergebnisanteil „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ wiederum wird deutlich, dass das Ende einer Arbeitstätigkeit auch als Teil eines konstruktiven Beratungsprozesses gewertet werden kann, wenn eine Klärung und/oder konstruktive Lösung (z. B. einvernehmliche Auflösung, Rentenbezug) gefunden wurde.

### WEITERE ARBEITSFELDER

#### DER IFD ALS QUALIFIZIERTER SACHVERSTÄNDIGER – DIE FACHDIENSTLICHE STELLUNGNAHME

Durch ihre langjährige Erfahrung in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten und besonders auch durch umfangreiche Kenntnisse über Auswirkungen einer Behinderung auf die Tätigkeit werden die IFD für die Erstellung von gutachterlichen

Stellungnahmen in Anspruch genommen. Durch qualifizierte Einschätzungen von Leistungsfähigkeit, Neigungen und Motivation sind fachdienstliche Stellungnahmen (FDS) fundierte Entscheidungshilfen, die wichtige Hinweise enthalten.

Erstellt werden diese Stellungnahmen z. B. im Rahmen eines Verfahrens auf Zustimmung zur Kündigung oder in Zusammenhang mit der Bemessung von Leistungen, die durch das Integrationsamt gewährt werden. Obwohl die FDS in den Leistungskatalog der Gemeinsamen Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation zur Inanspruchnahme der IFD durch die Rehabilitationsträger aufgenommen wurde, wurde von den 186 FDS keine im Auftrag eines Reha-Trägers erstellt.

## HEPAS

Bei der Umsetzung des Hessischen Perspektivprogramms zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS) werden die IFD in Hessen ebenfalls tätig. Sie unterstützen schwerbehinderte Menschen dabei, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden und bieten Beratung und Unterstützung, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren. Im Jahr 2023 wurden 299 Heranführungsmaßnahmen mit dem Ziel auf Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses als Kontingent vereinbart. Tatsächlich abgeschlossen wurden 158 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus wurden 57 Heranführungsmaßnahmen mit dem Ziel auf Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsverhältnisses mit den IFD vereinbart, von denen 26 Prozent erfolgreich waren. In 155 Fällen begleitete der IFD die Arbeitgeber und die schwerbehinderten Menschen im neuen Beschäftigungsverhältnis während der ersten Monate zur Stabilisierung.

## INFORMATIONEN- UND AUFKLÄRUNGSARBEIT

Im Rahmen seiner Aufgaben obliegt es dem IFD, spezifische Maßnahmen zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit in seiner Region zu ergreifen, um sein Angebot den Zielgruppen und der Öffentlichkeit bekannt zu machen und mit Institutionen und Kooperationspartnern vor Ort adäquate Netzwerk- und Kooperationsstrukturen aufzubauen. Darüber hinaus unterstützt der IFD durch seine Mitwirkung im Schulungs- und Aufklärungsteam das Integrationsamt bei der Durchführung von Schulungen (beispielsweise Aufklärung zum Thema Umgang mit seelischen Behinderungen) und deren konzeptionellen Weiterentwicklung. In 2023 gab es diverse Informationsveranstaltungen, Messen und ähnliches, die zu den kontinuierlichen und regelmäßigen Kontakten hessenweit hinzukamen.

## 7.2 EINHEITLICHE ANSPRECHSTELLEN FÜR ARBEITGEBER



### RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND ZIELSETZUNG

Das LWV Hessen Integrationsamt ist für die flächendeckende Einrichtung und Organisation der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) gemäß § 185a SGB IX verantwortlich.

Die EAA informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Sie haben die Aufgabe, Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollen sie Arbeitgebern als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur beruflichen Inklusion niederschwellig zur Verfügung stehen und diese bei der Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützen. Durch die EAA sollen verstärkt diejenigen Unternehmen erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen bzw. die für sich noch keinen geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben. Im Sinne der Lotsenfunktion beraten die EAA über allgemeine Rahmenbedingungen für Förder-, Unterstützungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

### AUFBAU DER EAA

Hessenweit wurden insgesamt 20 Personalstellen bei 20 EAA eingerichtet. Die EAA befinden sich bei Trägern von Integrationsfachdiensten, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. und dem Bildungswerk der nordhessischen Wirtschaft gGmbH. Die letzte EAA nahm im Oktober 2023 ihren Dienst auf.

### IM KONTAKT MIT DEN ARBEITGEBERN

Im Laufe des Jahres 2023 haben die EAA mit 5.079 Arbeitgebern in Kontakt gestanden. Bei fast 47 Prozent dieser Kontakte handelte es sich um Erstkontakte, so dass aus Sicht des Integrationsamtes neue Betriebe angesprochen werden konnten. Von diesen Betrieben waren über 56 Prozent nicht beschäftigungspflichtig. Knapp 1.300 Kontakte wurden im Rahmen eines Betriebsbesuches vertieft.

Die Kontaktaufnahme erfolgte in der überwiegenden Mehrheit der Fälle durch die EAA Fachberaterinnen und Fachberater (84,3 Prozent). Die Kontaktaufnahme durch die Arbeitgeber selbst, die infolge der Öffentlichkeitsarbeit der EAA möglich wurde, erfolgte in 10,5 Prozent der Kontakte und Dritte vermittelten den Kontakt zur EAA in 5,2 Prozent der Fälle. Durch die fortschreitende Etablierung der EAA in den jeweiligen Regionen ist mit einer tendenziellen Zunahme der Kontaktaufnahme durch die Arbeitgeber oder Dritte zu rechnen.

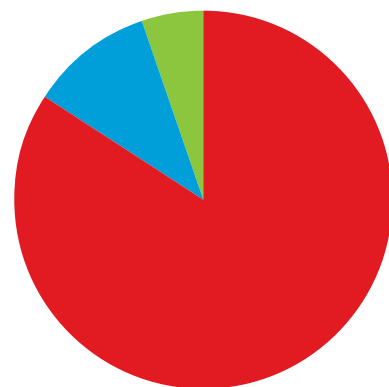
### ANLÄSSE DIE ZU EINER INFORMATION/BERATUNG/UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE EAA GEFÜHRT HABEN

Am häufigsten standen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Zusammenhang mit Einstellungen inkl. Praktika und Erprobungen in Kontakt mit den EAA, gefolgt von dem Bestreben Beschäftigungsverhältnisse zu sichern. Weitere Anlässe, die Arbeitgeber bewogen haben Information/Beratung/Unterstützung durch die EAA in Anspruch zu nehmen waren:

## KONTAKTAUFNAHME ZUR EAA IN 2023

	in Prozent
■ durch EAA Fachberaterinnen und Fachberater	84,3 %
■ durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	10,5 %
■ durch Dritte	5,2 %

Quelle: Eigene Erhebung des LWV Hessen



- Ausbildung inklusive Praktika
- Beschäftigung und Ausgleichsabgabe
- Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben
- Kündigungsschutz / Beendigung Beschäftigung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung

## ERGEBNISSE DER KONTAKTAUFNAHME

Im Ergebnis konnten unter Mitwirkung der EAA im Jahr 2023 12 Ausbildungsplätze und 83 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt werden. Die Zahl der angebahnten aber noch nicht durch Abschluss eines Vertrages realisierten Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse bleibt hier unberücksichtigt. In diesem Zusammenhang unterstützten die EAA die Arbeitgeber dabei Anträge auf HePAS Prämien oder Leistungen zur Einstellung neuer Mitarbeitenden zu stellen.

Bei weiteren 70 Beschäftigten haben die EAA an der Sicherung von Arbeitsverhältnissen mitgewirkt. Auch die kooperative Zusammenarbeit in den vor Ort entstandenen Netzwerken und die in diesem Rahmen erfolgte gesicherte Übergabe an den zuständigen IFD fällt unter diese Rubrik.

## AKTIVITÄTEN ZUR BEKANNTMACHUNG DER EAA

Im Jahr 2023 konnte der Aufbau der EAA in Hessen erfolgreich abgeschlossen werden. Durch großes Engagement der EAA im Bereich der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit konnten Strukturen kooperativer Zusammenarbeit mit den regionalen Akteuren aufgebaut werden. Vor diesem Hintergrund gehörten in 2023 die folgenden Aufgaben zum Portfolio der EAA:

- Aufbau einer Internetpräsenz
- Erstellung von Informationsmaterial
- Durchführung oder Mitwirkung bei Veranstaltungen für Arbeitgeber
- Beteiligung an Netzwerk- und Kooperations-treffen mit anderen Akteuren

## SCHULUNGS- UND QUALIFIZIERUNGS-MAßNAHMEN

Die Vielfalt der Aufgaben der EAA sowie die differenzierten Anforderungen an das Personal erfordern eine Qualifizierung der EAA-Fachberater. Durch die Multiprofessionalität verfügen sie über unterschiedliche berufliche Werdegänge, Erfahrungen und Kenntnisse, die in vielfältiger Weise gewinnbringend in der täglichen Arbeit eingesetzt werden können. Um im Hinblick auf die von ihnen

zu erwartende Information, Beratung und Unterstützung einen vergleichbaren Kenntnisstand gewährleisten zu können, ist ein umfangreiches Angebot von Schulungsmaßnahmen erforderlich. Im Rahmen des Modellvorhabens „Schulung und Bekanntmachung der EAA in Hessen – Projekt zur Implementierung der EAA“ wurde das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. mit der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und Bekanntmachung der EAA in Hessen beauftragt. Das Projekt läuft vom 01.04.2022 bis zum 31.03.2025. Im Jahr 2023 wurden 24 Schulungen u.a. zu folgenden Themenbereichen durchgeführt:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Rehabilitationsträger
- Leistungen des Integrationsamtes
- Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechts
- Kenntnisse zu betrieblichen Strukturen und Abläufen
- Beratungs- und Moderationstechniken
- Grundlagen der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Darüber hinaus fanden vier Workshops zur Prozessbegleitung und zwei Workshops für Führungskräfte statt.

[www.eaa-hessen.de](http://www.eaa-hessen.de)



### 7.3 FACHBERATUNG FÜR INKLUSION BEI DEN KAMMERN

In Abstimmung mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) und Kooperation mit der Handwerkskammer (HWK) Kassel wurde Anfang 2021 ein Pilotprojekt mit dem Arbeitstitel „Kammerberatung“ auf den Weg gebracht. Zum 01.04.2021 konnte die erste dieser Stellen bei der HWK Kassel besetzt werden. Zuletzt ist zum 01.01.2023 die IHK Gießen-Friedberg beigetreten. Die Stellen der Fachberatung für Inklusion bei den Kammern werden überwiegend aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Mit der Schaffung und Finanzierung dieser Stellen wird ganz bewusst die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen im Kammerkontext positiv unterstützt und eine enge Verzahnung mit den Kammerstrukturen begünstigt. Hierzu werden jährlich Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Zu den Aufgaben der Fachberaterinnen und Fachberater für Inklusion gehört es Überzeugungsarbeit bei den Mitgliedsbetrieben der hessischen Kammern zu leisten, damit diese Menschen mit Behinderungen ausbilden, einstellen oder weiterbeschäftigen. Sie informieren Arbeitgeber über finanzielle Förderleistungen, unterstützen Arbeitgeber in unternehmensspezifischen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und stellen Kontakt zu den Integrationsfachdiensten in der Region, dem Integrationsamt sowie zur Agentur für Arbeit her.

Ein Schwerpunkt ist die Sicherung von Arbeitsverhältnissen für schwerbehinderte Beschäftigte durch begleitende Hilfen des Integrationsamtes. Die Fachberaterinnen und Fachberater für Inklusion arbeiten Hand in Hand mit den regional

tätigen Integrationsfachdiensten (IFD), den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) und der Sachbearbeitung bzw. dem Technischen Beratungsdienst und den Fachkräften für hörbehinderte Menschen des LWV Hessen Integrationsamtes. Sie sprechen die Sprache der Betriebe und sind ein erster niedrigschwelliger Ansprechpartner für die Mitgliedsunternehmen. Damit verbunden ist die Funktion eines Türöffners sowie Multiplikators für die kammerbezogene Überzeugungsarbeit.

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

Aktuell hat eine weitere IHK ihr Interesse an einer Zusammenarbeit signalisiert. Ziel ist es, die Mehrzahl der Kammern (drei HWK und zehn IHK) für eine Mitarbeit im Projekt zu gewinnen.

Ein Artikel zur Arbeit der Fachberaterin für Inklusion bei der IHK Kassel-Marburg befindet sich auf den Seiten 22 – 23 dieses Jahresberichts.

## 8. FÖRDERUNG VON EINRICHTUNGEN DER TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

---

In den Werkstätten für behinderte Menschen werden Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Teilhabeeinschränkungen dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. In Hessen gab es im Jahr 2023 insgesamt 15.765 Werkstatt-Beschäftigte bei 48 Werkstattträgern.

### INSTITUTIONELLE FÖRDERUNG

Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben die Aufgabe, wesentlich behinderte Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht, noch nicht oder noch nicht wieder gerecht werden, so zu beschäftigen, dass ihnen der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention und Ziel der dort formulierten Inklusion. Eine weiterhin wachsende Zahl von mittlerweile 1.740 Menschen arbeitete im Jahr 2023 auf Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen in Unternehmen und Dienststellen.

Im Jahr 2023 hat das Integrationsamt über 1,5 Millionen Euro an Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben ausgezahlt. Der Betrag enthält neben der Förderung von aktuellen Bauprojekten auch Zins- und Tilgungszuschüsse, die in früheren Jahren für den Bau von Werkstätten und Wohnheimen an WfbM bewilligt wurden. Dem Berichtszeitraum 2023 lassen sich 15 Zahlungen Zins- und Tilgungszuschüssen der Vergangenheit zuordnen.

### BUDGET FÜR ARBEIT

Die Anzahl der Fälle, bei denen sich das Integrationsamt im Budget für Arbeit beteiligt, ist im Jahr 2023 auf 157 (zuvor 117) Budgetnehmer mit einer anerkannten Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung angestiegen. Das Integrationsamt hat hierbei beim Abschluss eines Arbeitsvertrages mit Lohnkostenzuschüssen sowie einmaligen Zuschüssen zur Neuschaffung bzw. behinderungsgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes insgesamt fast 930.000 Euro aufgewendet.

## 9. PRÄVENTION UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

In den allermeisten Fällen tritt eine Schwerbehinderung im Laufe des Erwerbslebens ein. Sie kann Folge einer Erkrankung, einer langjährigen gesundheitlichen Beanspruchung oder eines Unfalls sein. Bei Bedarf hilft ein umfassendes Unterstützungssystem weiter, sich auf die veränderte Situation einzustellen. Auch bei betrieblichen Veränderungen gilt, dass das Integrationsamt sein Instrumentarium zur Beschäftigungssicherung einsetzt. Oft finden sich Lösungen, die von den Beteiligten bis dahin nicht gesehen wurden. Um Kündigungen zu vermeiden, spielt die betriebliche Prävention eine wichtige Rolle. Im Jahr 2023 wurde das LWV Hessen Integrationsamt in 1.381 Fällen eingeschaltet. Das ist ein Anstieg in Höhe von mehr als 26,9 Prozent im Vergleich zu 2022. Die Anzahl der Präventionsverfahren lag im Jahr 2019 – vor der Pandemie – bei 1.477 neuen Verfahren.

### 9.1 BETRIEBLICHE PRÄVENTION UND BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

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

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

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

#### ENTWICKLUNG DER FALLZAHLEN

Insgesamt wurde das Integrationsamt 2023 in 1.381 neuen Verfahren eingeschaltet. Die Verfahren lassen sich in 1.178 Präventions- und 203 BEM-Verfahren aufschlüsseln.

907 Präventionsverfahren wurden in 2023 abschließend bearbeitet. Die Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis durch eine Beratung des Integrationsamtes erhalten werden konnte, sind mit 478 Verfahren die meisten. Mit steigender Tendenz wurden Präventionsverfahren mit einer anschließenden Förderung durch das Integrationsamt abgeschlossen: In über 39,1 Prozent (355 Fälle) wurden Leistungen zur Sicherung des Arbeitsplatzes bewilligt. 15 Verfahren wurden an einen Träger der Rehabilitation weitergeleitet.

Im Jahr 2023 schloss sich in 59 Fällen ein Kündigungsverfahren an. Dies sind 6,5 Prozent und damit ein weiterer Beleg dafür, dass Präventionsverfahren ein geeignetes Instrument darstellen, um die Beschäftigung auch in schwierigen Zeiten zu sichern.

## NEUFÄLLE VON PRÄVENTION UND BEM 2021 BIS 2023

Prävention nach § 167 SGB IX	2021	2022	2023	2023
	gesamt	gesamt	gesamt	davon Frauen
Betriebsbedingte Gründe	37	34	34	12
Verhaltensbedingte Gründe	31	39	35	15
Personenbedingte Gründe	742	844	1.109	481
Betriebliches Eingliederungsmanagement	148	171	203	96
<b>Insgesamt</b>	<b>958</b>	<b>1.088</b>	<b>1.381</b>	<b>604</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## ABGESCHLOSSENE PRÄVENTIONSVERFAHREN IN 2023

	Weiter- beschäftigung nach umfang- reicher Beratung	Weiter- beschäftigung mit Leistungs- gewährung	Einschaltung von Reha-Trägern	anschließendes Kündigungs- verfahren
Betriebsbedingte Gründe	14	6	0	8
Verhaltensbedingte Gründe	14	3	0	9
Personenbedingte Gründe	368	316	13	33
BEM Verfahren	82	30	2	9
<b>Insgesamt</b>	<b>478</b>	<b>355</b>	<b>15</b>	<b>59</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## 9.2 KÜNDIGUNGSSCHUTZ

### ZIEL DES KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHRENS

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

### DAS KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHREN

Sollten Schwierigkeiten in einem Arbeitsverhältnis auftreten, sind vor einer Kündigung zunächst präventive Maßnahmen durchzuführen. So könnte zum Beispiel das Einleiten eines betrieblichen

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

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

### ENTWICKLUNG DER KÜNDIGUNGSANTRÄGE

Die Zahl der neu beantragten Zustimmungen zu Kündigungen stieg 2023 im Vergleich zum Vorjahr

um 15,6 Prozent (279 Anträge) auf 2.070. Bei 117 Anträgen wurde im Verfahren festgestellt, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht zum Personenkreis der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen gehörten; es wurden sogenannte Negativatteste erteilt.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.847 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung bearbeitet und entschieden. Im Folgenden werden die Gründe und Ergebnisse der bearbeiteten Verfahren näher dargestellt.

ANZAHL DER NEUANTRÄGE VON 2021 BIS 2023

Neuanträge	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2023
	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	Anzahl	Differenz zum Vorjahr in Prozent	davon Frauen
Insgesamt	2.023	– 21,3 %	1.791	– 11,5 %	2070	+ 15,6 %	837

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI ORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Bei den oben genannten 1.847 bearbeiteten Anträgen hatten 76,1 Prozent (1.405 Anträge) eine ordentliche Beendigungskündigung zum Inhalt. Die Mehrzahl davon, nämlich 658 Anträge (46,8 Prozent) waren betrieblich bedingt (Betriebsstilllegungen, Insolvenzverfahren, Wegfall von Arbeitsplätzen, Schließungen oder Umstrukturierungen von Betriebsteilen).

In 324 der abgeschlossenen Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung (23,1 Prozent) ging es um personenbedingte Gründe. Dabei handelte es sich in 229 Verfahren um behinderungsbedingte Gründe wie Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder krankheits- und behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen. In 95 Kündigungsverfahren ging es um behinderungsunabhängige Leistungsmängel.

Bei weiteren 423 Verfahren lagen verhaltensbedingte Gründe vor (30,1 Prozent).

KÜNDIGUNGSGRÜNDE BEI AUßERORDENTLICHEN KÜNDIGUNGEN

Die 346 durchgeführten Verfahren wegen außerordentlicher Kündigung teilten sich wie folgt auf: Aus betriebsbedingten Gründen wurden 26 Anträge (7,5 Prozent), aus personenbedingten Gründen 27 Anträge (7,8 Prozent) und aus verhaltensbedingten Gründen 293 Anträge (84,7 Prozent) gestellt.

ERGEBNISSE DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ-VERFAHREN

Von den im Jahr 2023 durchgeführten Kündigungsschutzverfahren stand bei 73,6 Prozent (1.359) am Ende des Verfahrens die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wie in der Vergangenheit auch belegen diese Zahlen, dass der besondere

Kündigungsschutz keineswegs zur Unkündbarkeit schwerbehinderter Beschäftigter führt. Vielmehr wird deutlich, dass bei Vorliegen kündigungsrelevanter Gründe die Zustimmung durch das Integrationsamt erteilt wird, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Hilfreich wirkt sich aus, wenn der Sachverhalt, der das Arbeitsverhältnis gefährdet, bereits in einem Präventionsverfahren analysiert und auf Abhilfemöglichkeiten hin überprüft wurde.

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

Im Jahr 2023 stieg der Anteil ordentlicher betriebsbedingter Kündigungsanträge gegenüber 2022 von 39,5 Prozent auf 46,8 Prozent. Der Anteil personenbedingter Verfahren ist gesunken (2022: 29,1 Prozent; 2023: 23,1 Prozent). Bei personenbedingten Gründen greift insbesondere das Leistungs- und Unterstützungsangebot des

Integrationsamtes. So können z. B. technische Hilfen oder Beschäftigungssicherungszuschüsse Weiterbeschäftigung eröffnen. Der Anteil der verhaltensbedingten Verfahren ist im Verhältnis zum Vorjahr ebenfalls gesunken: 30,1 Prozent (in 2022 34,4 Prozent).

In 2023 konnte in 21,9 Prozent der Verfahren bei beantragter Zustimmung zur ordentlichen Kündigung das Arbeitsverhältnis erhalten werden. Bei den 1.405 abgeschlossenen Verfahren zur ordentlichen Kündigung wurde in 306 Fällen der Arbeitsplatz erhalten. In 441 Fällen wurde mit Einverständnis des schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung zur Kündigung erteilt. In 130 Verfahren wurde durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis beendet. Aus anderen Gründen (z. B. Eigenkündigung, Renteneintritt usw.) wurde 59 mal das Verfahren beendet. Ein Negativattest wurde 87 mal erteilt, das heißt die Person gehörte nicht zum geschützten Personenkreis.

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

ANZAHL DER BEARBEITETEN KÜNDIGUNGSANTRÄGE IM JAHR 2023

Bearbeitete Anträge	Anzahl	in Prozent	davon Frauen
Ordentliche Kündigung	1.405	76,1 %	578
Außerordentliche Kündigung	346	18,7 %	107
Ordentliche Änderungskündigung	60	3,2 %	32
Erweiterter Beendigungsschutz (bei Rentenbezug)	36	2,0 %	28
Insgesamt	1.847		745

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen



## ABGESCHLOSSENE ORDENTLICHE KÜNDIGUNGSVERFAHREN IN 2023

Kündigungsgründe		Anzahl	in Prozent	davon Frauen
Betriebliche Gründe	Betriebsauflösung/ -stilllegung	252		113
	Wesentliche Betriebseinschränkung	51		15
	Insolvenzverfahren	21		9
	Wegfall des Arbeitsplatzes (z. B. Rationalisierung)	334		150
	<b>Zwischensumme</b>	<b>658</b>	<b>46,8 %</b>	<b>287</b>
Personenbedingte Gründe	Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit	189		92
	Leistungseinschränkung wegen Krankheit/Behinderung	40		11
	Behinderungsunabhängige Leistungsmängel	95		34
	<b>Zwischensumme</b>	<b>324</b>	<b>23,1 %</b>	<b>137</b>
Verhaltensbedingte Gründe		<b>423</b>	<b>30,1 %</b>	<b>154</b>
<b>Insgesamt</b>		<b>1.405</b>		<b>578</b>

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

## VERLUST UND ERHALT DES ARBEITSPLATZES IN KÜNDIGUNGSVERFAHREN 2023

	Ordentliche Kündigung in Prozent	Außerordentliche Kündigung in Prozent
Erhalt Arbeitsplatz	21,9 %	19,5 %
Verlust Arbeitsplatz	78,1 %	80,5 %

Quelle: Eigene Erhebung LWV Hessen

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

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

## 10. INFORMATION UND BILDUNG

Das Bildungs- und Informationsangebot ist eine zentrale Aufgabe des Integrationsamtes und richtet sich in erster Linie an betriebliche Funktionsträger. Durch Schulungsmaßnahmen, mit dem Informationsangebot im Internet und Printmedien zu den unterschiedlichen Themenfeldern sollen die betrieblichen Akteure in die Lage versetzt werden, sich für die berechtigten Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten einzusetzen und Nachteile im Arbeitsleben auszugleichen. Im Jahr 2023 hat das Integrationsamt hierfür fast 304.000 Euro aufgewendet.

### DAS KURSANGEBOT

Spezielle Schulungsangebote richten sich an die Integrationsteams in den Unternehmen und Dienststellen: Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber. Im Jahr 2023 haben fast 93 % der Kurse wieder als Präsenzveranstaltungen stattgefunden.

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

Im Jahr 2023 wurden vom LWV Hessen Integrationsamt im Rahmen des eigenen Kursprogramms 56 Veranstaltungen mit 743 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Die Zahl der Teilnehmenden ist erfreulicher Weise wieder angestiegen, liegt aber noch geringfügig unter den Zahlen vor der Pandemie (2019: 766 Personen).

Die größte Gruppe der Kursteilnehmer bei den verbleibenden Veranstaltungen waren Schwerbehindertenvertretungen und ihre Stellvertreter mit 618 Personen.

### WEITERE VERANSTALTUNGEN

Bei 59 weiteren Veranstaltungen mit 3.157 Besuchern engagierte sich das Integrationsamt als Mitveranstalter oder Mitwirkender. Tagesveranstaltungen wurden nicht nur als Präsenzveranstaltungen, sondern auch als Online-Format angeboten.

Insgesamt wurden damit 3.900 Menschen persönlich im Rahmen der Aufklärungsarbeit erreicht.

### INTERNE SCHULUNGEN

Neben Veranstaltungen für Mitglieder betrieblicher Integrationsteams führte das Integrationsamt in 2023 interne Schulungen für Beraterinnen und Berater hessischer IFD oder Jobcoaches zu fachlichen Themen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben durch.

### INFORMATIONSMATERIALIEN

Das Integrationsamt bietet ein breites Angebot an Publikationen zu seinen Beratungsangeboten und Leistungsmöglichkeiten. Die vierteljährlich erscheinende Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. „ZB Behinderung & Beruf“, die sich vor allem an das betriebliche Integrationsteam wendet, wird ab dem Jahr 2023 für alle Interessierten ausschließlich als Digitalmagazin unter Digital-Abonnement | ZB Behinderung und Beruf ([bih.de](https://www.bih.de)) angeboten.

**INTERNETANGEBOT**

Das Informations- und Serviceangebot im Internet wurde auch 2023 ständig weiterentwickelt. Die betrieblichen Akteure können sich so jederzeit unter [www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de) informieren und aktuelle Publikationen sowie Antragsformulare verwenden.

Die Besucherzahlen auf der Internetseite sind im letzten Jahr um gut drei Prozent gestiegen. Die Anwenderfreundlichkeit sowie der Service werden ständig verbessert.

## 11. KONTAKTE

---

### KASSEL

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Kölnische Straße 30  
34117 Kassel

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 10 24 07  
34112 Kassel

Tel. 0561 1004 - 0  
Fax 0561 1004 - 2650

### DARMSTADT

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Steubenplatz 16  
64293 Darmstadt

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 11 08 65  
64223 Darmstadt

Tel. 06151 801 - 0  
Fax 06151 801 - 234

### WIESBADEN

**Besucheradresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Frankfurter Straße 44  
65189 Wiesbaden

**Postadresse**

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
Integrationsamt  
Postfach 39 49  
65174 Wiesbaden

Tel. 0611 156 - 0  
Fax 0611 156 - 209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:

[kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de](mailto:kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de)

Besuchen Sie uns im Internet:

[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)



[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)