Entwurf

Abgesandt am:
04. Juli 2018
[redacted]

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

Geschäftsführer
Bearbeiter/-in: [redacted]
Dokument: 180702_Stena_BRH_3541_2373.docx
abgesandt am:

Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104 - 106, 90478 Nürnberg

1.

Bundesrechnungshof
Postfach 12 06 03
53048 Bonn

Ihr Zeichen: VI 3 - 2017 - 1001
Ihre Nachricht: vom 06.04.2018
Mein Zeichen: CF 21 - 3541 (2373)
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name: [redacted]
Durchwahl: 0911 179[redacted]
Telefax: 0911 179 2014
E-Mail: Zentrale.CF21-BRH@arbeitsagentur.de
Datum: 3. Juli 2018

Stellungnahme zur Unterrichtung über die Prüfung der Gewährung von Eingliederungszuschüssen für behinderte und schwerbehinderte Menschen im Rechtskreis des SGB II

Zur Mitteilung des Bundesrechnungshofes (BRH) vom 06. April 2018 nimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) wie folgt Stellung:

Zu 2.) Jobcenter beachten Fördervoraussetzungen nicht

Das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit beschreibt die Geschäftsprozesse der arbeitnehmerorientierten Integrationsarbeit. Handlungsleitend ist dabei der individuelle Unterstützungsbedarf der Kundin bzw. des Kunden.

Grundsätzlich wird mit allen Kundinnen und Kunden ein stärken- und potenzialorientiertes Profiling durchgeführt. Diese erste Phase des Beratungsgespräches ist die Grundlage für die jeweilige Integrationsstrategie. Das Profiling wird an einem Zielberuf bzw. an einer Zieltätigkeit (oder auch mehreren) ausgerichtet. Der Zielberuf / die Zieltätigkeit sind dabei die Tätigkeiten mit der individuell höchsten nachhaltigen Integrationswahrscheinlichkeit. Ungünstige Arbeitsmarktbedingungen, sowohl externe, als auch in der Person des erwerbsfähigen Leistungsbeziehers (eLB) liegende Gründe wie z. B. Eignung können es erforderlich machen, eine berufliche Neuorientierung zu vereinbaren und einen neuen Zielberuf festzulegen.

Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen sind von den Integrations- und Vermittlungsfachkräften entsprechend zu berücksichtigen. Für die Dokumentation gelten dabei die datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Hinweise zu funktionsbezogenen Einschränkungen aufgrund medizinischer Diagnosen, physischer, psychischer und seelischer Erkrankungen oder festgestellter funktionsbedingter Behinderungen dürfen nur dann in den IT-Verfahren festgehalten werden, wenn sie eine Eingliederung in den Zielberuf/die Zieltätigkeit erheblich erschweren bzw. einschränken und von der Kundin oder dem Kunden von sich aus gegeben worden sind. Eine Erklärungspflicht der Kundin/des Kunden gegenüber der Vermittlungsfachkraft besteht nicht. Ferner gilt es zu beachten, dass Eintragungen zu Diagnosen und Krankheiten dem besonderen Schutz des § 203 Strafgesetzbuch (StGB) unterliegen. Eine Weitergabe oder Übermittlung derartiger Daten an für diese Fälle nicht zuständige Personen ist nicht zulässig. Im Übrigen ist § 76 SGB X zu beachten.

Postanschrift
Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104 - 106
90478 Nürnberg

Besucheradresse
Regensburger Straße 104 - 106
90478 Nürnberg

Bankverbindung
BA-Service-Haus
Bundesbank
BLZ 76000000
Kto.Nr. 76001617
BIC: MARKDEF1760
IBAN: DE50760000000076001617
Internet: www.arbeitsagentur.de

Öffnungszeiten
000000000000000000000000000

Sie erreichen uns:
Haltestelle Scharrerstraße
Straßenbahnlinie 6
Haltestelle Meistersingerhalle
Straßenbahnlinie 9,
Buslinie 36, 55

Die Entscheidung eines Arbeitgebers für eine Bewerberin/einen Bewerber hängt von verschiedenen, oftmals auch in der Person liegenden Aspekten ab. Auch Erkenntnisse aus den Bewerbungsunterlagen – wie Zeugnisse und Referenzen früherer Arbeitgeber sowie des Lebenslaufs (z. B. häufige Tätigkeitswechsel) – und der Eindruck im Bewerbungsgespräch selbst, sind dabei entscheidend. Werden die Integrations- und Vermittlungsfachkräfte erst nach der Entscheidungsfindung im Rahmen einer EGZ-Prüfung eingeschaltet, obliegt es ihnen nicht, ein zwischen Arbeitgeber und Bewerber/in vereinbartes Arbeitsverhältnis wegen fehlender Eignung in Frage zu stellen und so ggf. die Integration zu konterkarieren.

Eine nähere Prüfung der Eignung ist nur dann gerechtfertigt, wenn offensichtlich ist, dass Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin und Stelle nicht zusammenpassen. Im Beispielfall 1 wird die Einschätzung des BRH geteilt.

Auch bei einer noch so sorgfältigen Prüfung der Eignung seitens der Integrationsfachkräfte wird nicht zu vermeiden sein, dass Arbeitsverhältnisse in der Probezeit wieder gelöst werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Gründe für die Beendigung der Beschäftigung in der Probezeit anzugeben. Auch kann sich die Leistungsfähigkeit, insbesondere bei schwerbehinderten Menschen (sbM), im Verlauf der Zeit verschlechtern oder die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes stimmen auf Dauer nicht mit der tatsächlich vorhandenen Leistungsfähigkeit überein. Dieses Risiko kann im Vorfeld mit ärztlichen Gutachten oder einer Arbeitserprobung begrenzt, aber nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden. Die Erwartungen können beiderseits enttäuscht werden, die entscheidenden Ursachen für eine Vertragslösung in der Probezeit bleiben offen.

Dem BRH wird zugestimmt, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht gefördert werden darf, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III gilt entsprechend).

Ferner stimmt die BA dem BRH zu, dass bei der Förderung von schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 zu beachten ist, dass ihnen ein Zusatzurlaub gem. § 208 Abs. 1 SGB IX zusteht. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann diesen zusätzlichen Urlaubsanspruch jedoch nur unter Berufung auf die Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Die Realisierung des zusätzlichen Urlaubsanspruchs setzt damit voraus, dass die förderungsbedürftige Person bereit ist, dem Arbeitgeber gegenüber ihre Schwerbehinderteneigenschaft zu offenbaren bzw. der Offenbarung dieses personenbezogenen Merkmals seitens der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter zustimmt.

Aus Datenschutzgründen ist eine Offenlegung gegenüber dem Arbeitgeber über die BA, ohne die Zustimmung des betroffenen schwerbehinderten Menschen, jedoch nicht zulässig.

Es ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für einen Arbeitsvertrag, dass dieser schriftlich vereinbart wird. Aber bei jedem Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 NachwG (Nachweisgesetz) verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zu diesen wesentlichen Arbeitsbedingungen gehört u.a. auch die Dauer des (gesetzlich zustehenden) jährlichen Erholungsurlaubs.

Eine differenzierte Ausweisung des schwerbehinderten Menschen zustehenden Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 SGB IX ist nicht vorgesehen.

In der Regel kann der jährliche Urlaubsanspruch dem Arbeitsvertrag entnommen werden. Sieht der Arbeitsvertrag offensichtlich keinen Zusatzurlaub vor, ist der Arbeitgeber – nach Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – auf den Zusatzurlaubsanspruch und auf die Nachweispflicht hinzuweisen. Wird die Zustimmung erteilt, ist ein entsprechender Nachweis anzufordern. Stimmt die Bewerberin/der Bewerber der beabsichtigten Vorgehensweise nicht zu, liegt kein Ausschlusstatbestand vor, wenn lediglich der Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz vereinbart wurde. Die Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss wurden zum 20. April 2018 entsprechend ergänzt. Die Empfehlungen des BRH zu den grundsätzlichen Aspekten des Zusatzurlaubes von schwerbehinderten Menschen wurden damit aufgegriffen und die Weisung entsprechend klargestellt.

Aus Sicht der BA verstoßen die Vermittlungsfachkräfte aber gegen geltende Datenschutzbestimmungen, wenn sie ohne Zustimmung der Betroffenen den Arbeitgeber auf den Zusatzurlaubsanspruch hinweisen und einen entsprechenden Nachweis fordern.

Der vom BRH skizzierte Beispielfall 2 betrifft einen zugelassenen kommunalen Träger. Deshalb konnte der Fall nicht nachvollzogen werden. Für die abschließende Bewertung wäre relevant, ob der Arbeitgeber wusste, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schwerbehindert ist. Es ist auch nicht ersichtlich, ob die Betroffenen in den geprüften Fällen mit der Offenbarung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft durch das Jobcenter im Rahmen der Vermittlungstätigkeit überhaupt einverstanden waren bzw. gewesen wären.

Zu 3.) Minderleistung nicht sorgfältig ermittelt

Die Einschätzung des BRH wird geteilt.

Die Jobcenter können die Minderleistung nur ermitteln, wenn ihnen die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes bekannt sind. Diese Angaben erhalten sie vom Arbeitgeber.

Grundsätzlich sind bei der Festlegung der Zuschusshöhe und –dauer die individuellen Leistungsdefizite der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung).

In dem zentral bereitgestellten EGZ-Fragebogen werden Angaben vom Arbeitgeber zu den Minderleistungen sowie Angaben zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes erwartet. Damit liegen grundsätzlich die Angaben vor, um über die Fördervoraussetzungen zu entscheiden.

Der BRH hat in seiner Prüfmitteilung vom 24.Oktober 2017 über die Prüfung von Eingliederungszuschüssen nach §§ 88 bis 92 SGB III auf Handlungsbedarfe bei der Prüfung und Dokumentation von Minderleistungen hingewiesen.

Die Hinweise des Bundesrechnungshofes wurden von der BA aufgegriffen, und mit Information 201712025 vom 20.Dezember 2017 – Förderung von Beschäftigungsverhältnissen mit einem Eingliederungszuschuss - Einführung einer neuen Arbeitshilfe – wurden für beide Rechtskreise unterstützende Maßnahmen ergriffen:

- Der „Fragebogen zur Prüfung der Fördervoraussetzungen“ wurde ergänzt. Der Arbeitgeber muss nun auch angeben:
  - ob während der Einarbeitungszeit ein reduziertes Arbeitsentgelt gezahlt wird
  - wie lange die betriebsübliche Einarbeitungszeit ist und zusätzlich
  - welcher Zeitraum zum Ausgleich der Minderleistung benötigt wird.
- Verwendung der Arbeitshilfe „Checkliste zum Eingliederungszuschuss“:
  Die Checkliste fasst alle Fördervoraussetzungen, Ausschlusskriterien und Hinweise zur Förderhöhe und -dauer zusammen. Sie verweist auf die jeweilige Fundstelle in den Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss (FW EGZ) und erleichtert damit eine vollumfängliche Prüfung aller Teilaspekte, die für die Förderentscheidung von Bedeutung sind. Der Einsatz der Arbeitshilfe wird insbesondere als zusätzliche Schulungsunterlage für die Einarbeitung neu angesetzter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Entscheidungs- und Bewilligungsprozessen eingebunden sind, empfohlen. Im Rahmen der Fachaufsicht kann sie dazu dienen, Förderentscheidungen auf Vollständigkeit und Schlüssigkeit hin zu überprüfen.

Mit den beschriebenen Maßnahmen wird eine deutliche Steigerung der Bearbeitungsqualität der Förderentscheidungen angestrebt.

Bei Jobcenter E, das offenbar eigene Vordrucke verwendet, handelt es sich um einen zugelassenen kommunalen Träger. Hierzu kann die BA keine Stellung nehmen.

Zu 4.) Jobcenter gefährden die unverzügliche Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen

Der Auffassung des BRH wird nur zum Teil zugestimmt.

Die VerBIS-Arbeitshilfe Reha/SB (19.03.2018 – PRV 18.01) regelt die Erfassung von Behinderungsmerkmalen (Grad der Behinderung, Vorliegen einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung, SB-relevante Behinderungsart(en), behinderungsbedingte besondere Förderungsbedürftigkeit).

Zu den Merkmalen Grad der Behinderung (Auswahlfeld mit den Werten „< 30", „30-40"; „50-100") sowie Schwerbehinderung/ Gleichstellung schließt sich die BA der Auffassung des BRH an, dass diese Merkmale in den in VerBIS vorgegebenen Formaten systematisch zu erfassen sind.

Anders verhält es sich bei den weiteren Merkmalen „SB-relevante Behinderungsart" und „behinderungsbedingte besondere Förderungsbedürftigkeit".

Zunächst ist für das Merkmal „behinderungsbedingte besondere Förderungsbedürftigkeit" festzustellen, dass dieses nicht identisch ist mit „besondere Betroffenheit" i. S. d. § 187 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a bis d SGB IX. Letztgenannte ist weiter gefasst. So können auch andere Aspekte (z. B. Alter und Langzeitarbeitslosigkeit) als förderrelevante Voraussetzungen herangezogen werden.

Die Merkmale „Behinderungsart" und „behinderungsbedingte besondere Förderungsbedürftigkeit" sind nicht als Pflichtfelder ausgeprägt. Ihre Erfassung soll die Integrationsbemühungen im Vermittlungs- und Beratungsprozess (stärker) unterstützen, z. B. für die Gesprächsvorbereitung, zur Feststellung des Förderbedarfs und zur Maßnahmenauswahl. Daher ist die Entscheidung, ob eine Erfassung dieser Merkmale die eben genannten Ziele angemessen flankiert, von der Vermittlungs- bzw. Beratungsfachkraft einzelfallbezogen zu treffen.

Vor diesem Hintergrund ist die Feststellung des BRH, dass in 14 Prozent der geprüften Fälle die Behinderungsart nicht oder nicht vollständig erfasst wurde, für sich genommen nicht zu beanstanden. Eine andere Bewertung würde sich dann ergeben, wenn die Information zur Behinderungsart zugleich für den Integrationsprozess von Relevanz gewesen wäre (beispielsweise bei Vorliegen einer Sinnesbehinderung). Hierfür gibt es in den Prüffeststellungen des BRH aber keine Hinweise.

Die Rückmeldungen der JC und RD bestätigen diese Sichtweise. Die Kennzeichnung spielt für den Integrationsprozess eine untergeordnete Rolle, weil das bewerberorientierte Vorgehen für den Personenkreis wesentlich ist. Die Daten wurden in allen JC überprüft; Fehler werden von der Fachaufsicht für Einzelfälle gehalten. Vor diesem Hintergrund plant die BA – über die regulären Aktivitäten zur Fachaufsicht und Datenqualität hinaus – keine weiteren Aktivitäten.

Zu 5.) Ermessen beim Festsetzen der Dauer und Höhe des Eingliederungszuschusses nicht ordnungsgemäß ausgeübt

Dem BRH wird zum Teil zugestimmt.

Für schwerbehinderte Menschen und besonders betroffene Menschen sieht § 90 Abs. 3 SGB III eine besondere Ermessensbindung zum Förderungsumfang vor. Bei der Festsetzung zur Förderhöhe und -dauer ist besonders zu berücksichtigen, ob der schwerbehinderte Mensch ohne eine gesetzliche Verpflichtung oder über die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers nach dem Schwerbehindertenrecht des SGB IX hinaus eingestellt oder beschäftigt wird. Die in § 89 Satz 1 SGB III genannten Kriterien werden insoweit durch § 90 Abs. 3 SGB III ergänzt.

Die entsprechenden Angaben zur Beschäftigungspflicht und ihrer Erfüllung können sowohl dem Antrag auf EGZ als auch dem IT-Verfahren STEP entnommen werden und so in die Ermessensentscheidung einbezogen werden. Diese Angaben sind ausreichend, um im Rahmen einer Ermessensentscheidung die bindende ermessenslenkende Vorgabe des § 90 Abs. 3 SGB III bei den Festlegungen zur Förderhöhe und Dauer berücksichtigen zu können.

Eine schematische prozentuale Vorgabe würde allerdings die dezentralen Entscheidungskompetenzen der Dienststellen einschränken und individuelle fallbezogene Entscheidungen verhindern.

Die BA wird in dem für die Bewilligung von EGZ bereitgestellten Hilfsmittel (Checkliste) die Prüfung und Berücksichtigung gemäß § 90 Abs. 3 SGB III inklusive der entsprechenden Dokumentationsanforderungen präzisieren. Dies unterstützt auch die Wahrnehmung der Fachaufsicht vor Ort.

Zu 6.) Verteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe sollte überprüft werden

1. Verteilung der Mittel aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Wie vom BRH ausgeführt, hat der Gesetzgeber die zum 30.12.2008 in Kraft getretene Reduzierung des BA-Anteils von 26 Prozentpunkten auf 16 Prozentpunkte u. a. damit begründet, dass die BA seit Einführung des SGB II nicht mehr für alle arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuständig ist und sie daher einen entsprechend geringeren Bedarf an Mitteln aus der Ausgleichsabgabe hat (Drucksache 16/10905, S. 11 – „zu Buchstaben c und d"). Insoweit hat der Gesetzgeber der veränderten Verteilung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen durch ein Absenken des BA-Anteils bereits teilweise Rechnung getragen. Den Jobcentern fließt jedoch nach wie vor kein Anteil am Aufkommen der Ausgleichsabgabe zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu. Insoweit spricht sich die BA für eine Neuverteilung der Mittel aus der Ausgleichsabgabe aus. Eine weitere Rückführung des der BA zur Verfügung stehenden Anteils am Aufkommen an Ausgleichsabgabe zugunsten des Eingliederungstitels SGB II ist vor diesem Hintergrund jedoch nicht gerechtfertigt. Bezugspunkt einer möglichen Neuverteilung von Mitteln kann aus Sicht der BA allenfalls der Anteil der Länder am Aufkommen an Ausgleichsabgabe sein.

Letztlich obliegt es aber dem Gesetz- bzw. Verordnungsgeber, zu entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang ein Umschichten von Mitteln aus dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe erfolgen soll. Hier dürfte auch das Verhältnis zu § 46 SGB II und dem dort normierten Grundsatz, dass Aufwendungen der Grundsicherung der Bund trägt, von Bedeutung sein.

2. Daten

Die Höhe der jährlichen Zuweisungen, die die BA für die Jahre 2012 bis 2017 aus dem vom BMAS verwalteten Ausgleichsfonds erhalten hat, können der als Anlage beigefügten Tabelle entnommen werden. Diese Zuweisungen fließen unmittelbar den Einnahmen der BA zu und werden im Haushalt der BA bei Kapitel 1 vereinnahmt. Eine gesonderte Mittelbewirtschaftung erfolgt nicht.

Des Weiteren weist die Tabelle exemplarisch Förder- und Finanzdaten der arbeitgeberbezogenen Leistungen aus, nicht berücksichtigt werden arbeitnehmerbezogene Leistungen. Es werden - getrennt nach Rechtskreisen SGB III und II - geförderte Teilnehmer, Ausgaben, rechnerische Kosten pro Förderfall für Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung sowie Probebeschäftigungen dargestellt.

Für den Rechtskreis SGB II sind nur Daten der gemeinsamen Einrichtungen ausgewiesen. Für zugelassene kommunale Träger stehen zwar Förderdaten zur Verfügung, jedoch nicht die entsprechenden Finanzdaten, so dass eine einheitliche Abbildung nicht möglich ist.

Fazit

Im Wesentlichen werden die Befunde des BRH von den JC und RD für Einzelfälle gehalten, die auf Flüchtigkeit, hohe Arbeitsbelastung und mangelnde Einarbeitung oder Dokumentation zurückzuführen sind. Systematische Fehler liegen nicht vor.

Alle geprüften JC haben Maßnahmen ergriffen, um die festgestellten Mängel zu beseitigen. JC A und JC D haben den Katalog fachaufsichtlicher Fragen ergänzt, JC B wird die fachaufsichtlichen Prüfungen verstärken. JC C hat die Fehlerschwerpunkte in einer Dienstbesprechung thematisiert. Die Fehlerquellen fließen in ein neues Einarbeitungskonzept ein, das ab dem 1.07.2018 umgesetzt wird. Es wird erwartet, dass dadurch die Fehler bei der Ermessensausübung und der Subsumtion bei unbestimmten Rechtsbegriffen reduziert werden.

Die BA geht davon aus, dass sich mit der geplanten Einführung einer systematischen Fachaufsicht in der Gesamtorganisation die Ausübung der Fachaufsicht und die fachliche Qualität verbessern werden.

Die Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss wurden zum 20.04.2018 ergänzt. Die Empfehlungen des BRH zu den grundsätzlichen Aspekten des Zusatzurlaubes von schwerbehinderten Menschen wurden aufgegriffen und in der Weisung entsprechend klargestellt.

Anlage: 1

Mit freundlichen Grüßen

gez.

[redacted]

[redacted]

Anlage

Jahr	Daten aus dem Rechtskreis SGB III				Daten aus dem Rechtskreis SGB II, nur Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen (gE)		
	Zuweisungen/Ausgleichsfonds	schwerbehinderte Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen*	Ausgaben für ausgewählte Maßnahmen*	pro Teilnehmer	schwerbehinderte Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen*	Ausgaben für ausgewählte Maßnahmen*	pro Teilnehmer
	Zuweisungen aus dem Ausgleichsfonds an die BA nach § 41 Abs. 1 Nr. 1 SchwbAV in Mio. Euro	EGZ/EGZ-SB, AZ-SB und Probebeschäftigung, Bestand im Jahresdurchschnitt	Ausgaben für EGZ/EGZ-SB, AZ-SB und Probebeschäftigung in Mio. Euro	durchschnittliche und rein rechnerische Ausgaben pro geförderten Teilnehmer in Euro	EGZ/EGZ-SB, AZ-SB und Probebeschäftigung, Bestand im Jahresdurchschnitt	Ausgaben für EGZ/EGZ-SB, AZ-SB und Probebeschäftigung in Mio. Euro	durchschnittliche und rein rechnerische Ausgaben pro geförderten Teilnehmer in Euro
	1	2	3	4	5	6	7
2012	76,957	10.960	102,444	9.347	4.979	46,621	9.364
2013	89,854	9.659	92,425	9.569	4.276	40,813	9.545
2014	86,158	9.692	98,831	10.197	4.182	41,769	9.990
2015	81,863	10.072	105,681	10.493	4.452	46,603	10.468
2016	89,244	10.598	114,932	10.845	4.393	47,449	10.801
2017	98,513	11.295	125,863	11.143	4.151	46,808	11.276

* Eingliederungszuschüsse für schwerbehinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (EGZ/EGZ-SB); Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen (AZ-SB); Probebeschäftigung schwerbehinderter Menschen

Quelle: Finanz- und Förderdaten der Bundesagentur für Arbeit sowie Berechnungen des Fachbereichs GR41