



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

KVJS

Geschäftsbericht 2014/15

**Zahlen – Daten – Fakten
zur Arbeit des Integrationsamtes**



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	3
	2014 auf einen Blick – Für eilige Leser	4
	Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes	6
	Einordnung der Rahmenbedingungen – Aktuelle Herausforderungen	9
	Personenkreis	11
	Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt	13
	Die Ausgleichsabgabe – Gestiegene Einnahmen	17
	Die Ausgleichsabgabe – Gestiegene Ausgaben	18
	Leistungen an Arbeitgeber	20
2	Prävention: Maßnahmen und Wirkung vorbeugender Maßnahmen	22
	Leistungen an Integrationsunternehmen	24
	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	27
	Integrationsfachdienste – 2011 bis 2014	30
	Schwerpunkt Aktion 1000 – Perspektive 2020 und Umsetzung der Initiative Inklusion	36
	Der Technische Beratungsdienst	42
	Institutionelle Förderung	44
	Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	45
	Schulung und Bildung	51
	Öffentlichkeitsarbeit	53
	Preisträger 2014	55

Vorwort

Die Deutschen leben immer länger. Gleichzeitig werden immer weniger Menschen geboren. Die Zuwanderung ist zu gering, um die Lücke zu füllen, die durch zu wenige Geburten entsteht. Insgesamt wird sich das Verhältnis zwischen den potenziellen Empfängergruppen (unter 20-Jährige plus ab 65-Jährige) und der Bevölkerung im Erwerbsalter von 64 zu 100 im Jahr 2013 auf 93 bis 101 zu 100 erhöhen. Das tatsächliche Verhältnis wird davon abhängen, ob es einen moderaten Anstieg der Lebenserwartung und stärkere Zuwanderung gibt oder ob Deutschland mit einem starken Anstieg der Lebenserwartung und schwächerer Zuwanderung rechnen muss. Im Jahr 2060 werden deshalb im Extremfall 100 Erwerbstätige 101 Senioren und Kinder versorgen müssen. Zu diesem Ergebnis kommt die 13. Bevölkerungsvorausberechnung des Bundesamts für Statistik, die am 28. April 2015 vorgestellt wurde (www.destatis.de).

Die Entwicklungen berühren auch die Arbeit des KVJS-Integrationsamtes. Fakt ist, dass mit höherem Alter die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Unternehmen steigt. Die demographische Entwicklung führt auch dazu, dass der Bedarf an Unterstützung durch Leistungen des Integrationsamtes steigen wird. Das betrifft vor allem die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Diese finanzieren sich ausschließlich aus der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe. Diese bezahlen Arbeitgeber, die nicht im gesetzlich vorgeschrieben Maß schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Die Auswirkungen der Demografie auf die Ausgleichsabgabe sind nicht abschätzbar. Steigt die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen, steigt die Beschäftigungsquote und die Zahlungen an Ausgleichsabgabe gehen zurück. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Leistungen des Integrationsamtes.

Stellt also die demografische Entwicklung langfristig das System der Ausgleichsabgabe auf den Prüfstand? – Eine offene Frage und eine schwierige Herausforderung für die Zukunft, die nur von allen Akteuren gemeinsam gelöst werden kann.

Informieren Sie sich in diesem Geschäftsbericht über die Zusammenhänge und die Aktivitäten des KVJS-Integrationsamtes. Das Redaktionsteam wünscht eine anregende Lektüre.



Senator e. h. Prof. Roland Klinger
Verbandsdirektor



Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamtes



2014 auf einen Blick – Für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- Bundesweit waren (Statistik des Bundesamtes zum 31.12.2013) **7,5 Millionen** schwerbehinderte Menschen, in Baden-Württemberg waren **981.538** schwerbehinderte Menschen, gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2013 **21.061 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber** mit **3.150.278 Arbeitsplätzen**, davon erfüllten **9.542** Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die **Beschäftigungsquote** in Baden-Württemberg betrug 2013 bei den Arbeitgebern der **Privatwirtschaft 4,17 Prozent** und bei den Arbeitgebern des **Öffentlichen Dienstes 5,72 Prozent**.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2014

- **Gesamteinnahmen** (einschließlich Finanzausgleich unter den Integrationsämtern, Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): **88,37 Millionen Euro**, davon 75,12 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- **Gesamtausgaben: 79,74 Millionen Euro**, davon Leistungen an Arbeitgeber 20,21 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 13,15 Millionen Euro (+0,4 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten, Kosten für Gebärdensprachdolmetscher), institutionelle Förderung 8,36 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 14,22 Millionen Euro.

4

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- **0,90 Millionen Euro** an Arbeitgeber zur **Schaffung von 86 Arbeitsplätzen** für schwerbehinderte Menschen.
- **1,72 Millionen Euro** an Arbeitgeber zur **behinderungsgerechten Einrichtung** von **559** Arbeitsplätzen.
- **17,59 Millionen Euro** an Arbeitgeber bei **außergewöhnlichen Belastungen** (ohne Integrationsprojekte) – Anzahl der **Leistungsempfänger: 5.931**.
- **4,12 Millionen Euro** an **schwerbehinderte Menschen** – Anzahl der **Leistungsempfänger: 765**.

Prävention

- **700 Anträge** auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- **617 Anträge** wurden 2014 abgeschlossen. Davon mussten 60 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden: Erfolgsquote: 90 Prozent.

Integrationsprojekte

- Insgesamt: 2014 gab es **78 Integrationsprojekte** mit 3.274 Beschäftigten, davon 1.452 schwerbehinderte Menschen
- **8,56 Millionen Euro Förderung** durch das KVJS-Integrationsamt (einschließlich Leistungen an IP bei außergewöhnlichen Belastungen).

Integrationsfachdienste

- **23 IFD** an 35 Standorten mit 195 **Integrationsfachberatern** auf 156 Planstellen.
- **13.119 (schwer)behinderte Menschen** wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- **9.279 Beauftragungen** zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen.
- **5.959 Beauftragungen** zur Sicherung der Beschäftigung, davon konnten 82,9 Prozent gesichert werden.
- **612 Vermittlungen** in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 413 für wesentlich behinderte Menschen.
- **Kosten: IFD-Kosten 13,15 Millionen Euro**, davon 3,78 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- **3.035 Neuanträge** auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt **3.014 Fälle** (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der **Arbeitsplatz** konnte in **636 Fällen erhalten** werden.

Bildung und Information

- In **59 Tagesveranstaltungen** und **26 mehrtägigen Seminaren erreichte** das Integrationsamt **2.626 Personen**.
- **30 Veranstaltungen Dritter** erreichten **7.533 Personen**.

5

Aktion 1000

- **413 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.**
- Insgesamt wurden 3.290 **Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen** (01.01.2005 bis 31.12.2014) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: **Nachhaltigkeitsquote 84 Prozent.**
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Die Träger der Eingliederungshilfe unterstützen die nachhaltige Beschäftigung von wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen aus freiwilligen Leistungen zur Eingliederungshilfe. Bisher wurden mit **38 Stadt- und Landkreisen Verwaltungsvereinbarungen** abgeschlossen.



Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes

Die Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist der Auftrag des Integrationsamtes nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX). Aufgaben sind (nach § 102 Absatz 1 SGB IX) die Erhebung und Verwendung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben, wozu auch Information und Bildung zählen.

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

Das KVJS-Integrationsamt finanziert seine Leistungen aus der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe. Sie ist von allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern zu entrichten, die weniger schwerbehinderte Menschen beschäftigen als das SGB IX verlangt. Alle Unternehmen mit jahresdurchschnittlich 20 oder mehr Arbeitsplätzen sind beschäftigungspflichtig; die Pflichtquote beträgt fünf Prozent. Wird die Pflichtquote nicht erreicht, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen, deren Höhe nach dem Grad der Erfüllung auf 115, 200 und 290 Euro pro Monat und nicht besetztem Arbeitsplatz gestaffelt ist.

Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind zweckgebunden. 20 Prozent führen die Integrationsämter an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab zur Finanzierung überregionaler Teilhabeprojekte. Darüber hinaus gibt es nach dem SGB IX einen Finanzausgleich unter den Integrationsämtern. Der soll sicherstellen, dass die Rahmenbedingungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in allen Bundesländern, unabhängig von der wirtschaftlichen Infrastruktur, vergleichbar sind.

Das KVJS-Integrationsamt darf den ihm verbleibenden Teil an der Ausgleichsabgabe **nur für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben** einschließlich der **Leistungen der begleitenden Hilfe** einsetzen. Verwaltungskosten dürfen aus Ausgleichsabgabemitteln nicht finanziert werden. Nur nachrangig dürfen aus Ausgleichsabgabemitteln Leistungen für die Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen erbracht werden (sog. institutionelle Förderung).

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Laut SGB IX darf ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten erst kündigen, nachdem das KVJS-Integrationsamt der beabsichtigten Kündigung zugestimmt hat. Das Integrationsamt prüft keine arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere nicht die soziale Rechtfertigung der Kündigung.

Der Sonderkündigungsschutz ist den Schwerbehinderten zusätzlich zum allgemeinen Kündigungsschutz gegeben. Bei der Entscheidung spielen deshalb nur solche Erwägungen eine Rolle, die sich speziell aus dem Anspruch auf Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ergeben. Das Integrationsamt prüft insbesondere, ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gibt es begleitende Hilfe.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist eine Kernaufgabe des KVJS-Integrationsamtes in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Rehabilitationsträgern. Die Leistungen der begleitenden Hilfe sind ein erfolgreiches Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Sie sollen bewirken, dass schwerbehinderte Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die ihren Fähigkeiten gerecht werden, und auf denen sie ihre Kenntnisse voll verwerten können.

Im Mittelpunkt der begleitenden Hilfe steht die **persönliche Beratung** der Arbeitgeber mit dem Ziel, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und zu sichern. Die Integrationsämter sind Ansprechpartner für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie beraten und betreuen schwerbehinderte Menschen auch bei persönlichen Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz. Die begleitende Hilfe umfasst darüber hinaus **finanzielle Leistungen** an Arbeitgeber oder Angestellte zur Einrichtung neuer oder zum Erhalt gefährdeter Arbeitsplätze. Die begleitende Hilfe kann vor allem dann wirksam werden, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Gründen kündigen will, die mit der Behinderung im Zusammenhang stehen.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (nach § 38a SGB IX) zur Förderung schwerbehinderter Menschen soll die berufliche Eingliederung von Menschen fördern, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Berufsausbildung durchlaufen können, bei denen aber eine positive Prognose besteht, dass sie mit Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Unterstützte Beschäftigung umfasst die individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung. Für die **Berufsbegleitung** sind (nach § 102 Abs. 3a SGB IX) die Integrationsämter zuständig.

7

Fachdienste

Mithilfe der Fachdienste kann das KVJS-Integrationsamt individuelle Lösungen in Kündigungsschutzfällen und in Leistungsfällen erarbeiten. Der **Technische Beratungsdienst** begutachtet Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation und Möglichkeiten technischer Anpassungen des Arbeitsplatzes an die behinderungsbedingten Erfordernisse. Der **Integrationsfachdienst** ist ein Dienst eines freien Trägers. Im Auftrag des KVJS-Integrationsamtes wird er bei persönlichen Schwierigkeiten, Konflikten am Arbeitsplatz und zur Begleitung besonders unterstützungsbedürftiger Zielgruppen wie seelisch behinderte Menschen tätig. Integrationsfachdienste können auch von der Bundesagentur für Arbeit oder von einem Rehabilitationsträger beauftragt werden. Die Integrationsämter haben die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste.

Informations- und Bildungsveranstaltungen

Das KVJS-Integrationsamt führt auch Informations- und Bildungsveranstaltungen durch, die sich an Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und



Präsidentenräte und an die Mitglieder der betrieblichen Integrationsteams richten. Die ein- und mehrtägigen Schulungen vermitteln Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und befähigen, die Aufgaben nach dem SGB IX zu erfüllen und die schwerbehinderten Menschen an ihrem Arbeitsplatz umfassend zu unterstützen. Das Integrationsamt berät darüber hinaus die Arbeitgeber, die schwerbehinderten Menschen und die Integrationsteams in Einzelfragen des Schwerbehindertenrechts und des Leistungsrechts nach dem SGB IX. Besonders nachgefragt sind - vor dem Hintergrund der arbeitsrechtlichen Bedeutung in einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren - Schulungen zum Betrieblichen **Eingliederungsmanagement und zum Konfliktmanagement am Arbeitsplatz.**

Broschüren, Flyer, Fachpublikationen sowie ein Newsletter zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben runden das Leistungsspektrum ab.

Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind ein besonders wirksames Instrument zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung oder aus sonstigen Gründen auf besondere Schwierigkeiten stößt. Sie bieten als Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.

Diese Beschäftigungsfirmen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gehören formal dem allgemeinen Arbeitsmarkt an. Faktisch sind sie aber ein wichtiges Brückenglied zwischen diesem und den Werkstätten für behinderte Menschen.

Einordnung der Rahmenbedingungen

Aktuelle Herausforderungen aus Sicht des Integrationsamtes

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD-Ausschuss) hat Deutschland auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention aus dem Jahr 2009 hin geprüft und am 17. April 2015 seine „Abschließenden Bemerkungen zur Staatenprüfung“ vorgelegt. Es ist interessant, was der Ausschuss im Bereich „Arbeit und Beschäftigung“ (Artikel 27 der UN-Konvention) zur Situation in Deutschland festgestellt hat: Er äußert sich besorgt über Segregation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und bemängelt finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern. Er weist darauf hin, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten, noch diesen Übergang fördern.

Der Ausschuss empfiehlt Deutschland deshalb unter anderem die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihrer Sozial- und Altersversicherung erfahren, die gegenwärtig an die Behindertenwerkstätten gebunden ist.

Das ist herbe Kritik an der Situation bei Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Man kann mit Recht diskutieren, ob diese Kritik zu weit geht. Schließlich werden die Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland auch in Zukunft gebraucht. Die Vorstellung, man könne sie einfach abschaffen, ist sicher nicht realistisch. In einer sozialen Marktwirtschaft, in der man die Arbeitgeber nicht einfach zwingen kann, jedweden Menschen mit Behinderung unabhängig von seinem Leistungsvermögen einzustellen, wird man die Schranken und Barrieren zum Arbeitsmarkt niemals völlig beseitigen können. Immerhin lebt das Land von der marktwirtschaftlich ausgerichteten Leistungsgesellschaft. Sinnvoll sind deshalb eher kleinere Schritte. Das KVJS-Integrationsamt arbeitet seit mehr als zehn Jahren an diesem Thema und trifft damit den Nerv der Zeit. Viele andere Integrationsämter in Deutschland haben das Thema bisher nicht aufgegriffen. Es geht in Baden-Württemberg schon seit längerer Zeit mit großer Nachhaltigkeit um die Frage, für welche Menschen mit Behinderung es eine Alternative zur Werkstatt gibt, und wie man sie realisieren kann. Wenn man hier mit Realitätssinn, Augenmaß, aber auch großer Beharrlichkeit vorgeht, kann man Erstaunliches erreichen. Dies zeigen die Erfolge der Aktion 1000 des KVJS auch im Jahr 2014, die in diesem Geschäftsbericht dargestellt sind.

9

Mindestlohn

Eine weitere Herausforderung für das KVJS-Integrationsamt war zum Jahreswechsel 2014/2015 die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Im Bereich der begleitenden Hilfen zum Arbeitsleben waren die Folgen des Mindestlohngesetzes unmittelbar spürbar: Viele Arbeitgeber stellten Anträge auf Anpassung der bewilligten Zuschüsse. Die Integrationsämter konnten helfen, die finanzielle Mehrbelastung der Arbeitgeber abzufedern.



In Fällen, in denen laufende Lohnkostenzuschüsse zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gezahlt werden, wurde die Förderung auf der Basis des erhöhten Lohns neu berechnet, wenn der Arbeitgeber nachgewiesen hat, dass er den Mindestlohn zahlt.

Schwierig ist die Situation – bundesweit betrachtet – bei manchen Integrationsprojekten. Die finanziellen Auswirkungen des Mindestlohns sind für sie erheblich, wenn das Lohnniveau bisher deutlich unter dem Mindestlohn lag. Je nach wirtschaftlicher Leistungsstärke sind die Integrationsprojekte nicht in der Lage, die Mehrkosten aus eigener Kraft auszugleichen. Die Integrationsämter müssen zum Teil mit erheblichem finanziellen Aufwand aus der Ausgleichsabgabe leistungsfähige Integrationsprojekte unterstützen, um sie vor der Schließung zu bewahren. In Baden-Württemberg sind die Integrationsprojekte wirtschaftlich solide gegründet und durch den Mindestlohn nicht in ihrer Existenz bedroht. Gleichwohl ist auch hier festzustellen, dass die wichtige Aufgabe der Integrationsämter, Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu gewinnen und zu erhalten, unter der Geltung des Mindestlohngesetzes erschwert wird.

Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen im Bundesgebiet – weiterer Anstieg

Nach der neuesten Statistik des Statistischen Bundesamtes lebten am **31.12.2013** in Deutschland **7,548 Millionen** schwerbehinderte Menschen. Das waren rund 260.000 oder 3,6 Prozent mehr als am Jahresende 2011. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung waren damit **9,3 Prozent der Bevölkerung** in Deutschland schwerbehindert. Schwerbehindert sind Personen, bei denen ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr vorliegt.

Zum größten Teil (85 Prozent) wurde die Behinderung durch eine Krankheit verursacht. Vier Prozent der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf, 1,8 Prozent waren auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Der Rest (8,8 Prozent) entfiel auf sonstige beziehungsweise mehrere Ursachen. Bundesweit hatten 1.815.807 schwerbehinderte Menschen (rund 24 Prozent) einen Grad der Behinderung von 100 anerkannt.

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 05. Dezember 2014, Statistik der schwerbehinderten Menschen)

Drei Viertel der schwerbehinderten Menschen ist älter als 55 Jahre

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. So waren am Stichtag bundesweit 4.091.607 Menschen mit Behinderungen älter als 65 Jahre. 1.635.787 von ihnen waren zwischen 55 und 65 Jahre. Fast ein Drittel (30,9 Prozent) war 75 Jahre und älter. Dagegen fiel der Anteil der unter 25-Jährigen mit 289.741 (3,8 Prozent) gering aus. Männer sind – insbesondere ab 55 Jahren – häufiger schwerbehindert als Frauen. Als eine Ursache hierfür gilt, dass Männer häufiger erwerbstätig sind. Sie stellen daher eher Anträge auf Anerkennung einer Schwerbehinderung, um so die Vorteile des Schwerbehindertenrechts für den Arbeitsmarkt und die Rente nutzen zu können.

11

981.538 schwerbehinderte Menschen leben in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten nach der letzten Bevölkerungsstatistik (auf Basis Zensus 2011) zum 31.12.2013 insgesamt rund **10,631 Millionen Einwohner**. Gegenüber 2012 stieg die Einwohnerzahl um 62.167.

Am 31.12.2013 lebten in Baden-Württemberg **981.538** schwerbehinderte Menschen. Der Anteil an der Bevölkerung betrug damit 9,2 Prozent. Die Zahl der schwerbehinderten Personen ist um rund 74.000 Personen (8 Prozent) höher als bei der letzten Erhebung in 2011.

Auch in Baden-Württemberg war mehr als die Hälfte aller schwerbehinderten Menschen (538.933 Personen) 65 Jahre oder älter. Die Gruppe der unter 75-Jährigen machte einen Anteil von 76,66 Prozent aus (752.538 Personen). Der Anteil junger Menschen unter 25 Jahren mit einer Schwerbehinderung (38.579 Personen) betrug 3,93 Prozent.

Männer waren mit 52,1 Prozent von einer Schwerbehinderung häufiger betroffen als Frauen (47,9 Prozent). (Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 09. Dezember 2014)

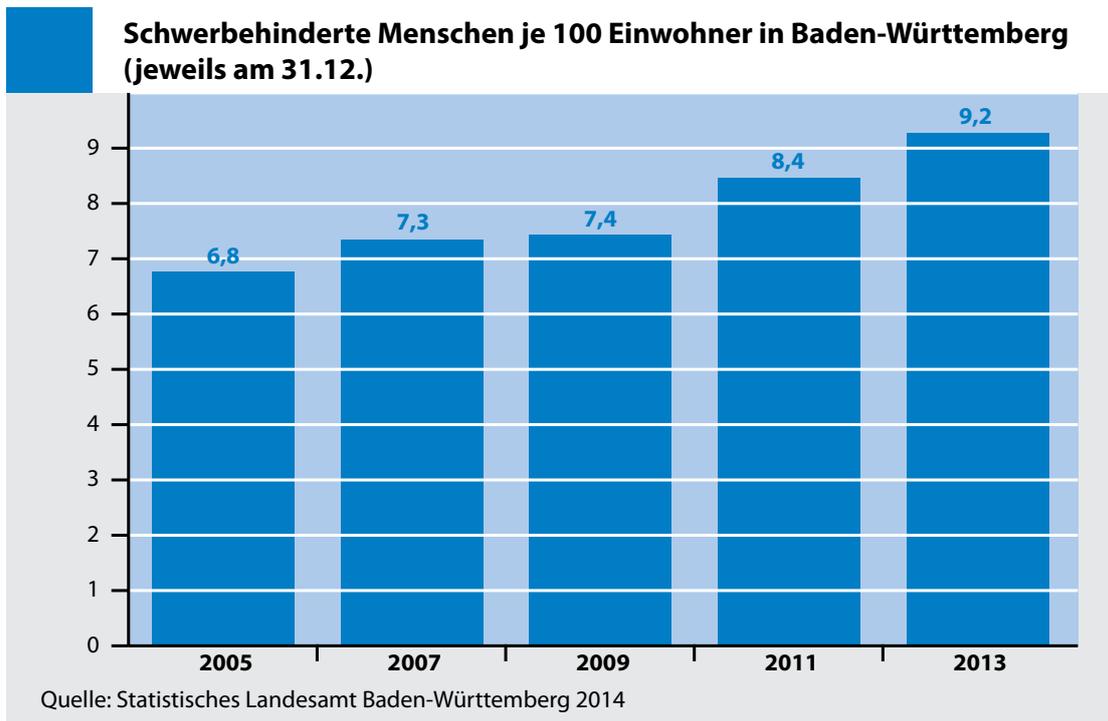


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

12

Überwiegend körperlich beeinträchtigt: Art und Grad der Behinderung

64 Prozent der anerkannten Schwerbehinderungen resultierten aus körperlichen Einschränkungen verschiedenster Art; bei knapp 23 Prozent lagen zerebrale Störungen bzw. geistig-seelische Behinderungen vor. Von den schwerbehinderten Menschen hatte gut ein Viertel (264.040) sehr schwere Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100. Der geringste Grad einer Schwerbehinderung von 50 wurde knapp einem Drittel (308.179) der Betroffenen zuerkannt.

Ursachen der Behinderung: Überwiegend durch Krankheit

Mit einem Anteil von 93 Prozent werden die mit Abstand meisten Schwerbehinderungen durch allgemeine Krankheiten ausgelöst. Nur bei knapp vier Prozent aller Fälle handelt es sich um angeborene Behinderungen. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle sind mit einem Anteil von knapp zwei Prozent eine eher seltene Ursache einer Schwerbehinderung. Der hohe Anteil krankheitsbedingter Schwerbehinderungen erklärt sich vor allem durch das starke Gewicht der höheren Altersjahrgänge unter den schwerbehinderten Menschen.

Erhebliche Unterschiede in den Stadt- und Landkreisen

Die Häufigkeit einer Schwerbehinderung ist landesweit keineswegs einheitlich, sondern zeigt erhebliche regionale Unterschiede. Der Neckar-Odenwald-Kreis hat mit einem Anteil von 16,1 Prozent den höchsten Wert, während er im Alb-Donau-Kreis mit 6,6 Prozent nicht einmal halb so groß war. Generell zeigt sich eine gewisse Abhängigkeit von der Altersstruktur der Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen. Der starke Einfluss des Alters auf die Häufigkeit einer Schwerbehinderung hat zur Folge, dass in Kreisen mit einem höheren Anteil älterer Menschen auch anteilig mehr schwerbehinderte Menschen wohnen.

Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Mehr Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt – Deutsche Wirtschaft im Aufschwung

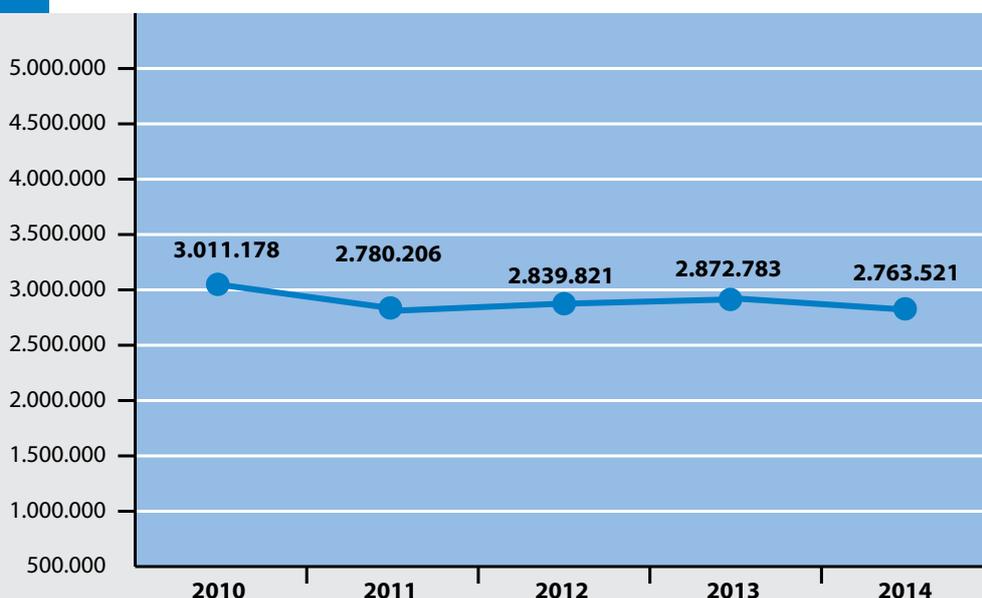
Die deutsche Wirtschaft befindet sich im Aufschwung. Getragen von einer anhaltend guten Entwicklung am Arbeitsmarkt mit steigenden Löhnen und zunehmender Beschäftigung bewege sich Deutschland auf einem soliden Wachstumspfad, so Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel anlässlich der Vorstellung der Frühjahrprojektion 2015 der Bundesregierung. Erwartet wird für die Jahre 2015 und 2016 ein reales Bruttoinlandsprodukt (BIP) von jeweils 1,8 Prozent. Die aktuelle Dynamik der Binnennachfrage ist erfreulich und das bessere internationale Konjunkturmilieu spricht dafür, dass die Wirtschaft weiter Fahrt aufnehmen wird. Baden-Württembergs Bruttoinlandsprodukt wuchs 2014 nach aktuellem Berechnungsstand preisbereinigt sogar um 2,4 Prozent. Auch im ersten Quartal 2015 dürfte das reale BIP um rund 1,5 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum gewachsen sein. Eine wichtige Stütze der Binnenkonjunktur bleibt der Arbeitsmarkt. Der Beschäftigungsaufbau setzte sich fort. So stieg laut Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den Monaten November bis Januar 2015 um 2,3 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

Zum 31.12.2013 waren bundesweit insgesamt 2.872.783 und in Baden-Württemberg 224.896 arbeitslose Menschen gemeldet. Die Arbeitslosigkeit sank zum Stichtag 31. Dezember 2014 auf 2.763.521 (- 3,8 Prozent) im Bund und auf 221.068 (- 1,7 Prozent) in Baden-Württemberg.

13

Baden-Württemberg hatte auch 2014 mit 3,8 Prozent die zweitniedrigste Arbeitslosenquote (Arbeitslose bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt) in Deutschland – nach Bayern. Im Bundesdurchschnitt betrug die Quote 6,4 Prozent

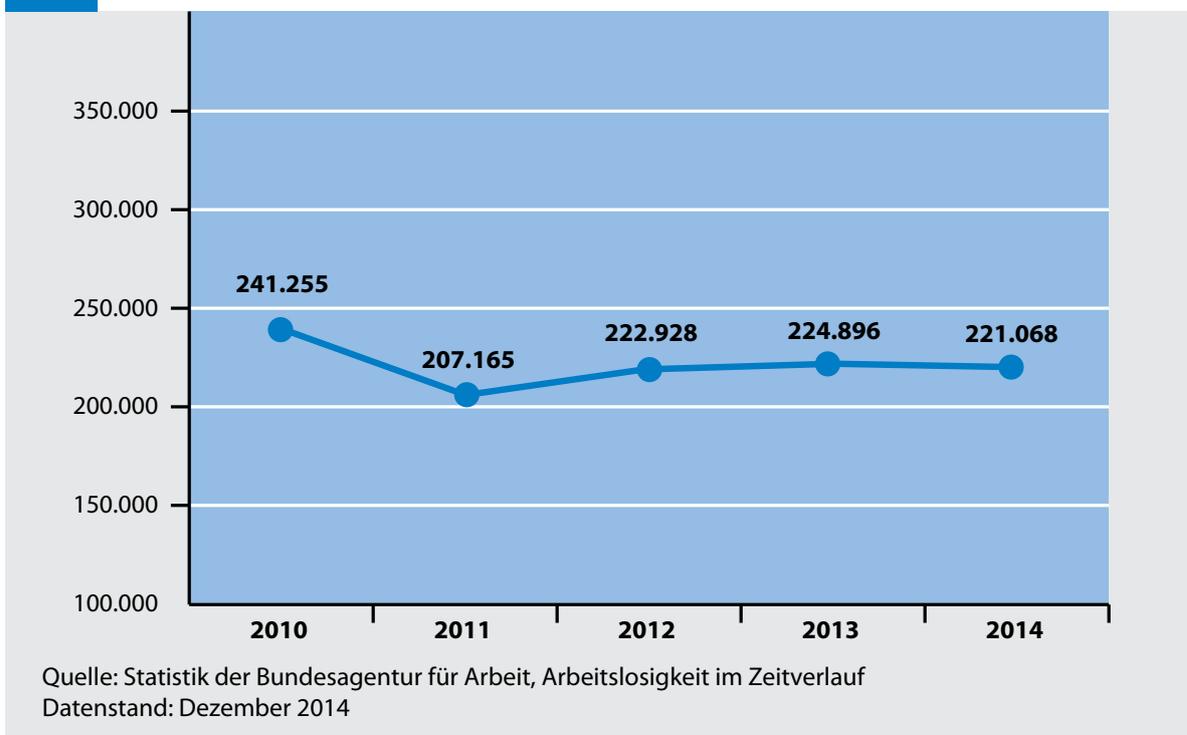
**Arbeitslosigkeit in Deutschland
2010 - 2014**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf
Datenstand: Dezember 2014



Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg 2010 - 2014



14

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Schwerbehinderte Menschen von Arbeitslosigkeit immer noch besonders betroffen

Speziell bei der Beschäftigungssituation arbeitsloser schwerbehinderter Menschen war und ist jedoch keine nachhaltig positive Entwicklung zu verzeichnen. Trotz des Rückgangs der allgemeinen Arbeitslosigkeit bleibt die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen auf hohem Niveau.

Nach Mitteilung der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsmarktbericht für Schwerbehinderte Menschen, Mai 2015) gelingt es schwerbehinderten Menschen trotz einer vergleichbaren oder besseren Qualifikation nicht so gut wie nicht schwerbehinderten Menschen, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Wie der Bericht zeigt, steigt seit dem 1. Januar 2008 vor allem die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen in der Gruppe der über 55-jährigen infolge des Auslaufens vorruhestandsähnlicher Regelungen an. So waren beispielsweise 2007 durchschnittlich 11.000 ältere schwerbehinderte Menschen ab 58 Jahren arbeitslos gemeldet, 2014 schließlich waren es durchschnittlich 47.000. Bei der mittleren und jüngeren Altersgruppe ging sowohl die Zahl der Arbeitslosen insgesamt als auch bei den schwerbehinderten Menschen zurück. Allerdings fiel der Rückgang bei den schwerbehinderten Arbeitslosen schwächer aus. Dies ist nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen, sondern gilt auch innerhalb der Altersgruppen. Das bedeutet, dass schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, eine Beschäftigungsaufnahme schwerer fällt als nicht behinderten Menschen.

Zahlen und Fakten der Entwicklung (jeweils zum 31.12. eines Jahres)

Ab 2009 waren die erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen von Arbeitslosigkeit infolge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffen. Dieser Trend hielt, trotz Erholung des

allgemeinen Arbeitsmarktes, in 2010 an. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen erhöhte sich im Bund sogar auf insgesamt 176.301.

Sowohl 2011 als auch 2012 verringerte sich jedoch die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in Deutschland geringfügig um 2.601 auf 173.700, im Jahr 2012 auf 173.303. Im Jahr 2013 gab es jedoch eine Steigerung auf 177.926. Im Jahr 2014 sank die Zahl geringfügig auf 177.828. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Arbeitslosenquote für die Personengruppe also um 0,1 Prozent zurückgegangen und beträgt 6,4 Prozent bezogen auf alle Arbeitslosen (2013 waren es 6,2 Prozent).

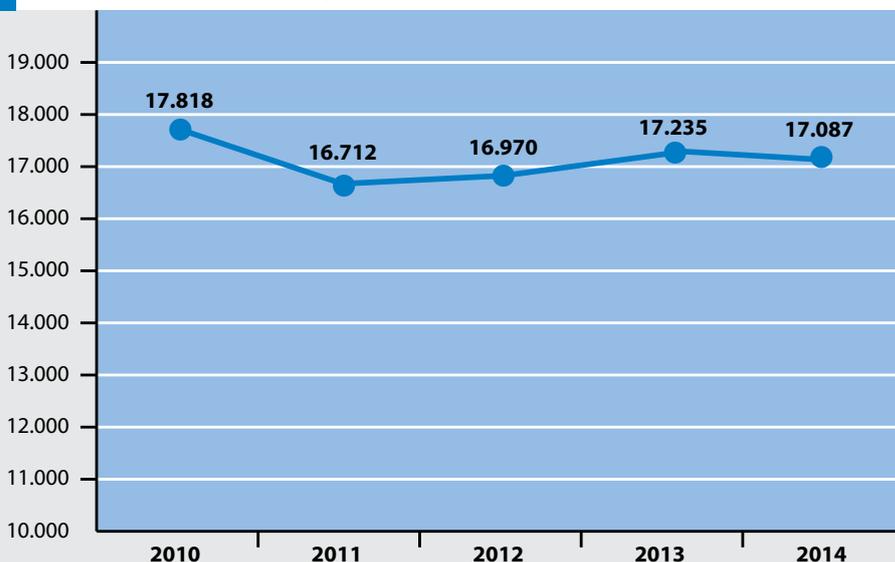
Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Deutschland 2010 - 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf
Datenstand: Dezember 2014

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in Baden-Württemberg 2010 - 2014



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf
Datenstand: Dezember 2014

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Auch in Baden-Württemberg nahm die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen seit 2008 kontinuierlich zu und erreichte mit 17.818 Personen im Jahr 2010 nahezu wieder den Stand von 2006. Von 2010 auf 2011 war jedoch ein positiver Trend erkennbar. So waren 2011 insgesamt 16.712 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Dieser Trend hat sich in 2012 und in 2013 leider nicht fortgesetzt. Waren 2012 insgesamt 16.970 schwerbehinderte Menschen arbeitslos, so waren es zum Jahresende 2013 insgesamt 17.235 arbeitslose Schwerbehinderte. Ende 2014 waren 17.087 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Somit ein Rückgang von – 0,9 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat und 7,7 Prozent bezogen auf alle Arbeitslosen (2013 waren es ebenfalls 7,7 Prozent).

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber in Baden-Württemberg

2013 stieg die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber gegenüber 2012 von 20.404 auf 21.061 an. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze von 3.087.219 auf 3.150.278 (Quelle: KVJS-Erhebung).

Öffentliche und private Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Mit rund 4,46 Prozent der Arbeitsplätze bei allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nahm die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Baden-Württemberg gegenüber 4,44 Prozent im Vorjahr geringfügig zu; sie ist jedoch weitaus höher als in früheren Jahren.

- 16 Die Gründe einer besseren Erfüllung der Beschäftigungspflicht in den letzten zwei Jahren können nicht eindeutig bestimmt werden. Das höhere Durchschnittsalter der erwerbstätigen Bevölkerung und damit eine Zunahme der Neufeststellungen der Schwerbehinderung in bestehenden Arbeitsverhältnissen, eine höhere Zahl von Mehrfachanrechnungen und Gleichstellungen dürften zu dieser zumindest auf den ersten Blick positiven Entwicklung beitragen.

Zur weiteren Senkung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist es jedoch erforderlich, dass mehr neue Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt geschlossen werden; dafür wirbt das KVJS-Integrationsamt und stellt seine Leistungen bereit.

Die Ausgleichsabgabe

Gestiegene Einnahmen

Die hohe Erfüllungsquote hatte in den Vorjahren große Auswirkungen auf das Aufkommen an Ausgleichsabgabe. Betrug es im Haushaltsjahr 2009 noch 71,04 Millionen Euro, so waren es im Haushaltsjahr 2012 insgesamt **64,54 Millionen Euro**.

Durch Gesetzesänderung wurden die Staffelbeträge der Ausgleichsabgabe ab dem Erhebungsjahr 2012 mit Wirkung auf das Haushaltsjahr 2013 um 10 vom Hundert erhöht. Zusätzlich kamen in 2012 in Baden-Württemberg insgesamt **1.100** neue Arbeitgeber und im Jahr **2013** nochmals **657** neue Arbeitgeber hinzu, die aufgrund gesteigerter Beschäftigungszahlen anzeigepflichtig geworden sind. Die Gesetzesänderung und die weiter steigende Zahl neugeschaffener Arbeitsplätze wirkten sich positiv auf die Ausgleichsabgabe aus. Das Aufkommen betrug im **Jahr 2014 75,12 Millionen Euro**.

Aufkommen der Ausgleichsabgabe 2010 bis 2014 beim Integrationsamt Baden-Württemberg

	2010	2011	2012	2013	2014
(Angaben in Mio. Euro)	60,60	62,44	64,54	70,10	75,12

Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist dabei noch nicht berücksichtigt
Quelle: Erhebung

17

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Die Gesamteinnahmen (einschließlich Zinsen und Tilgungen aus Darlehen, Ersatzleistungen – vor allem aus dem Bereich der Integrationsfachdienste, Erstattungen vom Bund für das Arbeitsmarktprogramm Job4000, Säumniszuschläge, Bußgelder) – im Jahr 2014 betragen **88,37** Millionen Euro und lagen damit um 5,92 Millionen Euro über dem Vorjahr. Ausschlaggebend hierfür sind die höhere Ausgleichsabgabe, Erstattungen der örtlichen Träger für die Beteiligung am ergänzenden Lohnkostenzuschuss sowie die Erstattungen für die Arbeitsmarktprogramme. Hierdurch konnte auch der Rückgang aus Erstattungen der Rehabilitationsträger für die Inanspruchnahme von Leistungen der Integrationsfachdienste kompensiert werden.

Die Gesetzesänderung, die weiterhin stabile Konjunktur – verbunden mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze – lässt die Ausgleichsabgabe nun bereits im zweiten Jahr ansteigen.

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und Arbeitsplätze

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber in Baden-Württemberg ist von 20.404 auf 21.061 Arbeitgeber gestiegen. Die Zahl der Arbeitsplätze war von 3.087.219 im Erhebungsjahr 2012 auf 3.150.278 in 2013 gestiegen (Quelle: eigene Datenbankerhebung zum Erhebungsjahr 2012 bzw. 2013).

9.542 Arbeitgeber erfüllten die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

Die Beschäftigungsquote bei den Arbeitgebern der **Privatwirtschaft** betrug 4,17 Prozent und bei Arbeitgebern des **Öffentlichen Dienstes** 5,72 Prozent.



Die Ausgleichsabgabe

Gestiegene Ausgaben

Von der Ausgleichsabgabe muss jedes Integrationsamt 20 Prozent an den **Ausgleichsfonds** beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales abführen. Aus diesem Fonds werden überregionale Projekte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen finanziert. 2014 wurden vom KVJS-Integrationsamt 14,22 Millionen Euro an den Ausgleichsfonds gezahlt.

Darüber hinaus wird zwischen den Integrationsämtern ein **Finanzausgleich** durchgeführt, um Einnahmeunterschiede in den Bundesländern auszugleichen. Da in 2014 das Aufkommen an Ausgleichsabgabe in den anderen Bundesländern im Vergleich zu Baden-Württemberg weniger stark gestiegen ist, musste das KVJS-Integrationsamt in diesem Jahr 1,12 Millionen Euro zum Finanzausgleich abführen.

Die nach Abführung an den Ausgleichsfonds und an den Finanzausgleich verbleibenden Mittel zuzüglich der sonstigen Einnahmen wie Tilgungen und Zinsen aus Darlehen, Erstattungen, Säumniszuschläge und Bußgelder stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung. Die Unwägbarkeiten der Einnahmeentwicklung an Ausgleichsabgabe machen eine sorgfältige Steuerung der Ausgaben erforderlich, da die Bewirtschaftung der Ausgleichsabgabe nur im Rahmen der tatsächlich zur Verfügung stehenden Mittel erfolgen darf. Insgesamt ist im Haushaltsjahr 2014 die Summe der Förderleistungen von 62,70 Millionen Euro auf 64,40 Millionen Euro gestiegen.

18

Gesamtausgaben

(Angaben in Mio. Euro)	2013	2014
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	6,50	8,72
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (inklusive Arbeitsassistenz)	3,43	4,12
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Integrationsprojekte)	19,62	20,21
Leistungen an Integrationsprojekte	7,19	8,56
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	14,65	13,55
Institutionelle Förderung	10,35	8,36
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,64	0,59
Forschungs- und Modellvorhaben	0,30	0,28
sonstige Maßnahmen	0,02	0,01
Insgesamt	62,70	64,40

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Mehr Förderanträge von Arbeitgebern

Seit Jahren bilden die Leistungen an Arbeitgeber den wichtigsten Ausgabenbereich des KVJS-Integrationsamtes. Dies ist gewollt und sozialpolitisch sinnvoll. Die Ausgleichsabgabe wird von den Arbeitgebern aufgebracht. Sie soll dazu beitragen, dass neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entstehen und bestehende Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen gesichert werden.

Wichtigster und größter Block bei den finanziellen Leistungen an Arbeitgeber sind die Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen wegen Minderleistung oder eines besonderen Betreuungsaufwands. Sie werden in Form laufender Lohnkostenzuschüsse erbracht. In 2014 wurden Lohnkostenzuschüsse in Höhe von 17,59 Millionen Euro an die Arbeitgeber ausbezahlt; dies entspricht einer Steigerung von 0,27 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr.

Mehr laufende Leistungen an Integrationsprojekte

Investive und laufende Leistungen in Integrationsprojekten förderte das KVJS-Integrationsamt mit insgesamt 8,56 Millionen Euro. Davon machten die laufenden Leistungen (besonderer Aufwand, Zuschüsse zu den außergewöhnlichen Belastungen) 6,24 Millionen Euro aus.

Finanzierung der Integrationsfachdienste

Die reinen Kosten für die Integrationsfachdienste sind gegenüber dem Vorjahr von 14,53 Millionen Euro auf 13,15 Millionen Euro gesunken. Durch die Erstattungen der Träger der Arbeitsvermittlung und der Rehabilitationsträger wurden insgesamt 3,78 Millionen Euro refinanziert, so dass der Ausgleichsabgabehaushalt lediglich mit 9,37 Millionen Euro belastet wurde. Daneben sind noch Kosten zum Beispiel für Fortbildungsmaßnahmen oder Gebärdensprachdolmetscherdienste angefallen; insgesamt wurden in 2014 13,55 Millionen Euro bewilligt und ausbezahlt.

Hohe Nachfrage nach Leistungen der Arbeitsassistenz

Die Leistungen an schwerbehinderte Menschen betragen im Haushaltsjahr 2014 4,12 Millionen Euro gegenüber 3,43 Millionen Euro in 2013. Besonders erwähnenswert ist hier vor allem die hohe Nachfrage nach Leistungen der Arbeitsassistenz, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Im Rahmen der Leistungen zur Arbeitsassistenz wurden 2014 insgesamt 1,89 Millionen Euro (2013: 1,57 Millionen Euro) bewilligt und ausbezahlt.



Leistungen an Arbeitgeber

Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber zur Sicherung und zum Erhalt der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Teil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben stellen die größte Ausgabenposition im Haushalt des Integrationsamtes dar. Neben den finanziellen Leistungen werden die Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, durch das KVJS-Integrationsamt durch kompetente Beratung und Information unterstützt.

Die finanziellen Leistungen an Arbeitgeber steigen seit nunmehr fünf Jahren kontinuierlich an: von 15,83 Millionen Euro im Jahr 2010 auf 20,21 Millionen Euro im Berichtsjahr. Dies ist ein Anstieg gegenüber 2010 von knapp 28 Prozent und gegenüber dem Vorjahr (19,62 Millionen Euro) ein Anstieg um 3 Prozent.

Leistungen an Arbeitgeber

	2013		2014	
	Mio. Euro	Fallzahlen	Mio. Euro	Fallzahlen
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,48	81	0,90	86
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,82	517	1,72	559
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Integrationsprojekte)	17,32	5.452	17,59	5.931
Insgesamt	19,62	6.050	20,21	6.576

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Förderinstrument: Lohnkostenzuschüsse

Zuschüsse von insgesamt 17,59 Millionen Euro gingen an Arbeitgeber wegen außergewöhnlicher, mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbundener Belastungen. Außergewöhnliche Belastungen können durch behinderungsbedingte Minderleistungen oder einen besonderen Betreuungsbedarf eines schwerbehinderten Beschäftigten entstehen. Diese Lohnkostenzuschüsse sind das meistgenutzte Förderinstrument bei den Leistungen an Arbeitgeber.

Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Leistungsfälle bei den Zuschüssen zu den außergewöhnlichen Belastungen gegenüber dem Vorjahr (5.452 Fälle) auf 5.931 Fälle weiter angestiegen. Auch die Ausgaben für diese Leistungsart stiegen gegenüber dem Vorjahr (17,32 Millionen Euro) um 270.000 Euro auf 17,59 Millionen Euro.

86 Ausbildungs- und Arbeitsplätze neu geschaffen

Das KVJS-Integrationsamt leistet auch finanzielle Zuschüsse zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen.

Im Jahr 2014 konnten mit Leistungen des KVJS-Integrationsamtes von insgesamt 900.000 Euro (Vorjahr 480.000 Euro) 86 Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze (Vorjahr: 81) für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen neu geschaffen werden.

Das entspricht einem Fördervolumen von durchschnittlich rund 10.500 Euro pro neu geschaffenem Arbeitsplatz (gegenüber rund 6.000 Euro Förderung im Vorjahr).

559 Arbeits- und Ausbildungsplätze behinderungsgerecht angepasst

Die behinderungsgerechte Einrichtung und Anpassung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wurden mit Zuschüssen von insgesamt 1,72 Millionen Euro (Vorjahr 1,82 Millionen Euro) gefördert. Im Vergleich zum Vorjahr (517 Fälle) ist die Zahl der geförderten Ausbildungs- und Arbeitsplätze auf 559 gestiegen.



Prävention: Maßnahmen und Wirkung vorbeugender Maßnahmen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Die betriebliche **Prävention** ist ein Instrument, um insbesondere behinderungsbedingten beziehungsweise krankheitsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis zu begegnen. Der Arbeitgeber erörtert mit den Interessenvertretungen und dem Integrationsamt, welche Möglichkeiten und Hilfen zur Verfügung stehen, damit die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Deutschland erkennen die Unternehmen zunehmend die Bedeutung der betrieblichen Prävention und setzen auf Maßnahmen und Projekte, um die Belegschaft langfristig fit zu halten. Immerhin steigt der Altersdurchschnitt der Bevölkerung kontinuierlich an. Nach der aktuellen Bevölkerungsvorberechnung des Statistischen Bundesamtes steigt das Medianalter von 46,3 Jahren in 2015 – abhängig von der Zuwanderung – auf bis zu 47,6 Jahr im Jahr 2020 und 49,8 Jahr in 2040 an.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ein Nutzen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Schließlich verursacht jeder Fehltag erhebliche Kosten beim Arbeitgeber.

22

Initiative zur Betrieblichen Prävention

In der Regel stößt der Arbeitgeber das Präventionsverfahren an, aber auch der schwerbehinderte Arbeitnehmer oder die Schwerbehindertenvertretung kann die Initiative ergreifen. Das KVJS-Integrationsamt prüft, ob Maßnahmen der begleitenden Hilfe, gleich welcher Art, das Arbeitsverhältnis sichern können. Dazu schaltet es bei Bedarf den Integrationsfachdienst oder den Technischen Beratungsdienst ein, sofern der betroffene Arbeitnehmer sein Einverständnis erklärt. Verspricht eine Maßnahme der begleitenden Hilfe Erfolg, werden die Umsetzungsschritte mit dem Unternehmen geplant und im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz durchgeführt.

Prävention nach § 84 SGB IX

	2012	2013	2014
betriebsbedingte Gründe	37	63	76
verhaltensbedingte Gründe	29	9	22
personenbedingte Gründe	718	643	547
Gründe noch nicht bekannt oder mehrere Gründe	92	50	55
Insgesamt	876	765	700

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Die Zahl der Präventionsverfahren, die das Integrationsamt begleitet hat, ist seit 2011 kontinuierlich zurückgegangen. In 2014 wurden 700 Verfahren eingeleitet. Das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 65 Fälle (- 8,5 Prozent). Der Rückgang dürfte damit zusammen hängen, dass im betrieblichen Alltag die Strukturen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zwischenzeitlich etabliert sind und die Betriebe zunehmend Erfahrungen mit der Durchführung von Präventionsverfahren haben.

Anstieg der Präventionsverfahren aus betriebsbedingten Anlässen

Im Jahr 2014 ging die Zahl der Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen von 643 im Vorjahr auf 547 Fälle zurück, während die Zahl der Präventionsverfahren aus betriebsbedingten Gründen von 63 im Vorjahr auf 76 anstieg.

In den Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen können die Kompetenz und die Instrumentarien des KVJS-Integrationsamtes besonders wirksam werden. Insbesondere können Beratung oder finanzielle Leistungen der begleitenden Hilfe zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses beitragen.

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluß nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Alle
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	5	9	1	52	67
verhaltensbedingte Gründe	1	2	0	8	11
personenbedingte Gründe	51	70	9	365	495
Gründe noch nicht bekannt oder mehrere Gründe	3	4	1	36	44
Insgesamt	60	85	11	461	617

Quelle: Erhebung

23

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

617 Präventionsfälle wurden in 2014 abgeschlossen. In 85 Fällen wurde das Arbeitsverhältnis durch Leistungen des Integrationsamtes stabilisiert, elf Fälle werden durch den jeweils zuständigen Rehabilitationsträger weiter betreut. In 461 Fällen waren nach Abschluss des Präventionsverfahrens keine weiteren Maßnahmen erforderlich.

Aus diesen Zahlen ergibt sich eine Erfolgsquote von 90 Prozent der abgeschlossenen Präventionsfälle, in denen das Arbeitsverhältnis – zum Teil mit weiteren Maßnahmen – erfolgreich stabilisiert werden konnte. Lediglich 60 Präventionsfälle mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung und wurden als Kündigungsschutzverfahren fortgeführt.

Leistungen an Integrationsunternehmen

Teilhabe am Arbeitsleben

Integrationsunternehmen (in § 132 SGB IX **Integrationsprojekte** genannt) werden zum allgemeinen Arbeitsmarkt gerechnet. Mindestens 25 bis zu 50 Prozent der Belegschaft sind schwerbehinderte Menschen. Dabei handelt es sich überwiegend um Personen, die aufgrund ihrer Behinderung und trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Integrationsunternehmen bieten diesen Personen Tätigkeiten mit arbeitsbegleitender Unterstützung und ermöglichen daher insbesondere Abgängern aus Schulen für Menschen mit geistiger Behinderung, Übergängern aus Werkstätten für behinderte Menschen und Menschen mit psychischer Erkrankung Teilhabe am Arbeitsleben. Für diese Zielgruppe sind Integrationsunternehmen eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Schwerbehinderte Beschäftigte in Integrationsprojekten - Behinderungsarten -

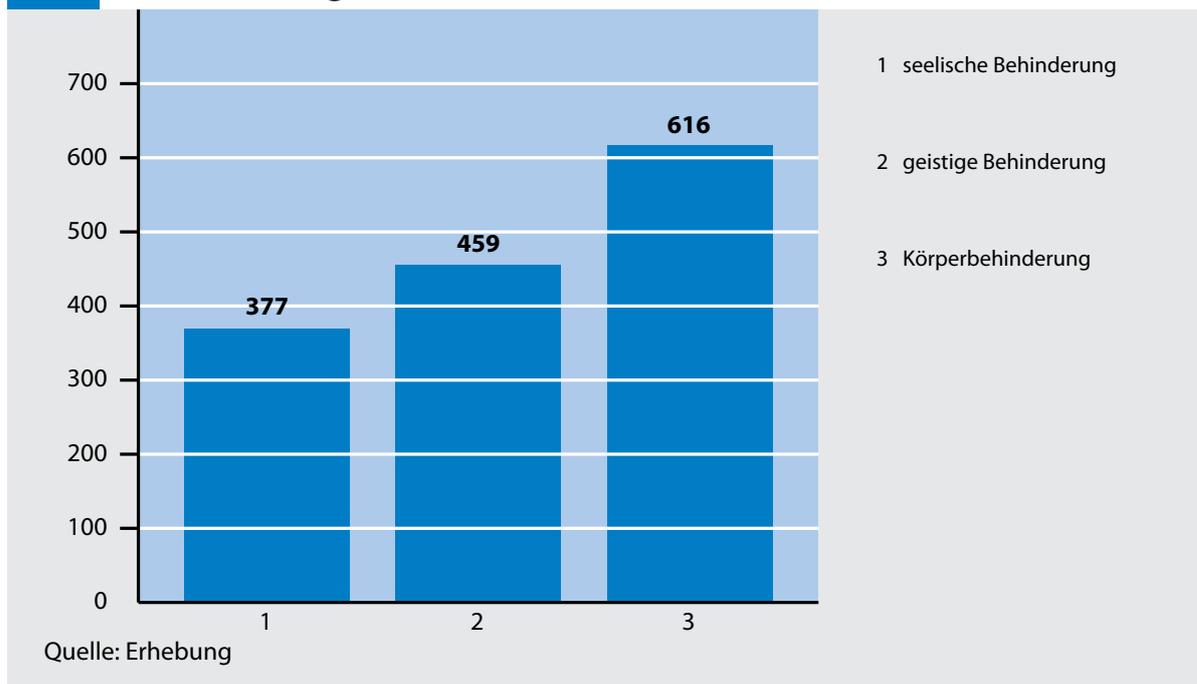


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Entwicklung von Integrationsunternehmen

Zum Stichtag 31.12.2014 gab es in Baden-Württemberg 78 Integrationsunternehmen.

Diese Unternehmensform wird im Wesentlichen von zwei Schwerpunkten geprägt:

- Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen
- Sicherung, Förderung und Erhalt der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit und ohne Behinderung, die dort beschäftigt sind.

Das Wertschöpfungsverständnis bei Integrationsfirmen geht über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. An Integrationsfirmen als Non-Profit-Organisationen werden mehrdimensionale Erwartungen gestellt. Um sie nachhaltig weiterzuentwickeln, ist sowohl die Balance von wirtschaftlicher Effektivität und gesellschaftlicher Wertschöpfung als auch eine angemessene Beschäftigungskultur (Teilhabequalität) erforderlich. Integrationsunternehmen sind keine Einrichtungen, die sich vorwiegend aus staatlichen Transferleistungen finanzieren, sondern markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen. Der betriebswirtschaftliche Ansatz dient dazu, Beschäftigung zu gewährleisten. Daher ist das professionelle Agieren in den jeweiligen Geschäftsfeldern die Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Integrationsunternehmens. Solide betriebswirtschaftliche Unternehmensstrukturen stellen die notwendige Basis dar für die soziale Inklusion der beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Lebensfeld Arbeit und Beschäftigung.

Öffentliche Mittel können nicht zum Ausgleich von Defiziten herangezogen werden. Die Mittel der Ausgleichsabgabe dienen ausschließlich der Deckung von zusätzlichen Kosten, die wegen des hohen Anteils an besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung entstehen. Der Aufwand hierfür kann nicht ausschließlich über Marktpreise erwirtschaftet werden.

Insgesamt wurden für Integrationsunternehmen in 2014 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 8,6 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Der größte Anteil an diesen Ausgaben, rund 6,3 Millionen Euro, entfällt auf laufende Leistungen (Nachteilsausgleiche zur Abgeltung von besonderem Aufwand und außergewöhnlichen Belastungen). Die Steigerung in diesem Ausgabenbereich ist mit der Zunahme an Beschäftigung begründet. Neugründungen gab es 2014 nicht. Viele der Integrationsunternehmen erschließen kontinuierlich zusätzliche Geschäftsbereiche beziehungsweise erweitern bestehende Tätigkeitsbereiche. Durch eine Diversifizierung werden bestehende Integrationsfirmen wirtschaftlich stabilisiert und weitere Arbeitsplätze für die Zielgruppe des § 132 Abs. 2 SGB IX geschaffen. Diese Vorgehensweise erscheint sinnvoller, als neue Unternehmensgründungen anzuregen und gegebenenfalls Integrationsunternehmen an den Markt zu bringen, die wirtschaftlich fragile Strukturen aufweisen.

25

Leistungen an Integrationsprojekte

	EURO	Betroffene Menschen
zum Aufbau und zur Ausstattung	1.018.425	68
zur Erweiterung	1.076.080	72
zur Modernisierung	146.904	20
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	8.780	20
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	84.613	400
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	2.145.113	1.252
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	4.087.227	1.015
Insgesamt	8.567.142	2.847

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Zielgruppe

In den 78 bestehenden Unternehmen wurden insgesamt 3.274 Personen beschäftigt, davon 1.452 Menschen mit einer Schwerbehinderung. Von den Menschen mit Schwerbehinderung waren 1.237 Menschen, die ohne diese besondere Unternehmensform vermutlich keine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hätten (Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen).

282 Personen waren zuvor in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt; 448 Personen kamen aus Sonder- und Förderschulen.

Die Gruppe von Menschen mit seelischer Behinderung wird in Integrationsprojekten beschäftigt, bildet aber im Vergleich zu den Menschen mit geistiger Behinderung oder Körperbehinderungen einen kleineren Anteil. Von 1.452 Menschen mit Schwerbehinderung waren 377 seelisch behindert. Die Gründe für die Zurückhaltung bei der Einstellung psychisch kranker Menschen sind vielschichtig und müssen differenziert betrachtet, teilweise auch unternehmensbezogen analysiert werden. Bei Neueinstellungen wird verstärkt darauf geachtet, dass Arbeitsplätze mit Personen aus dieser Zielgruppe besetzt werden. Bei der Ausgestaltung der Förderrichtlinien 2012 wurde diese Personengruppe speziell berücksichtigt. Seitdem ist eine Beschäftigungszunahme von psychisch kranken Menschen in Integrationsfirmen festzustellen.

26

Beschäftigte in Integrationsprojekten

	gesamt	innerhalb der Beschäftigten sind				geringfügig Beschäftigte
		schwerbehinderte Menschen	davon „besonders betroffene schwerbe- hinderte Menschen“ nach § 132 Abs. 2 SGB IX	davon		
				Übergänge aus Schulen für Geistig- behinderte	Übergänge WfbM	
Frauen	1.825	608	518	86	109	16
Männer	1.449	844	719	122	173	23
Beschäftigte insg.	3.274	1.452	1.237	208	282	39

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Ausblick

Das Konzept der Integrationsunternehmen, als marktorientierte Unternehmen zu agieren und gleichzeitig Arbeitsplätze speziell für Menschen zu schaffen, deren Leistungsfähigkeit durch die Behinderung besonders eingeschränkt ist, bleibt unverändert eine große Herausforderung. Durch die Veränderung von Rahmenbedingungen, wie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes wurden insbesondere Geschäftsfelder betroffen, die einfache strukturierte Tätigkeiten beinhalten, die nur eine geringe Wertschöpfung aufweisen. Zukünftig wird es diese Arbeiten in Integrationsunternehmen nicht mehr geben, was auch dazu führen kann, dass Beschäftigung für bestimmte Zielgruppen nicht mehr zur Verfügung stehen.

Integrationsfirmen haben sich als strukturelevant für die Beschäftigung von wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erwiesen. Das KVJS-Integrationsamt ist deshalb bestrebt, Integrationsfirmen in ihren Entwicklungsprozessen zu unterstützen, Innovationen anzuregen und einen effektiven und effizienten Mitteleinsatz zu gewährleisten.

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Finanzielle Leistungen des KVJS-Integrationsamtes direkt an schwerbehinderte Arbeitnehmer sind insbesondere Zuschüsse zu den Kosten technischer Arbeitshilfen, des Weges zur Arbeitsstätte und beruflicher Bildungsmaßnahmen; mitunter auch Hilfen in besonderen Lebenslagen. Darüber hinaus gibt es Zuschüsse für behinderungsbedingte Wohnungsausstattungen oder für die Gründung einer selbständigen beruflichen Existenz.

Gestiegene Ausgaben

Die Anzahl der Leistungsempfänger ist zwar leicht von 770 im Jahr 2013 auf 765 im Jahr 2014 gefallen. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte Menschen haben jedoch von 3,43 Millionen Euro auf 4,12 Millionen Euro zugenommen.

	2012		2013		2014	
	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger	Mio. Euro	Anzahl der Leistungsempfänger
Technische Arbeitshilfen	0,37	155	0,46	194	0,56	216
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,28	107	0,47	136	0,67	136
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz	0,63	16	0,70	28	0,73	18
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,09	19	0,05	17	0,11	17
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,07	77	0,11	86	0,08	69
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,05	35	0,05	44	0,06	24
Kostensersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	1,47	231	1,57	253	1,89	274
Unterstützte Beschäftigung	0,02	9	0,02	12	0,02	11
Insgesamt	2,98	649	3,43	770	4,12	765

* einschließlich der Leistungen, die im Rahmen des § 21 Abs. 4 SchwbAV an selbständig tätige schwerbehinderte Menschen erbracht werden

Quelle: Erhebung



Selbständige Existenz

Die Teilhabe am Arbeitsleben umfasst auch die Selbständigkeit. Sie ist für manche Menschen mit Schwerbehinderung eine realistische Perspektive gegenüber einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. 2014 erhielten 149 Personen Leistungen zur Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz.

2014 gab es 20 Erstberatungen für Existenzgründungen. Von diesen Geschäftsideen wurde vier tatsächlich umgesetzt. Die anderen Anträge wurden entweder zurückgezogen oder abgelehnt. Die Beratung des KVJS-Integrationsamtes umfasst die Gründungsberatung sowie die Erweiterungen in neue Geschäftsfelder. Die umfassende Prüfung der Betriebskonzepte hilft, dass zu wenig erfolgversprechende Vorstellungen über eine selbständige Tätigkeit nicht weiter verfolgt werden. Das bewahrt die schwerbehinderten Menschen vor den finanziellen Folgen, die mit einem Scheitern verbundenen sind.

2014 wurden mehrere selbständige Existenzen aufgegeben. Gründe dafür waren die Verschlechterung des Gesundheitszustandes oder eine Veränderung von privaten Rahmenbedingungen, was mit einem teilweise drastischen Rückgang der Einnahmen verbunden war.

Die Tätigkeitschwerpunkte bei den Selbständigen sind insbesondere im Bereich der Dienstleistung, wie zum Beispiele Beratungsberufe, oder im medizinischen Bereich, Einzelhandel aber auch in Nischensegmenten angesiedelt.

28

Leistungen an schwerbehinderte Menschen werden als Zuschüsse oder Darlehen zum Aufbau und Erhalt einer selbständigen Tätigkeit geleistet.

Den größten Teil an den Leistungen für Selbständige machte nach wie vor die Arbeitsassistenz aus. 2014 wurden an 69 Selbständige Leistungen zur Arbeitsassistenz gewährt. In Anspruch genommen wurden diese Leistungen insbesondere von Selbständigen mit Sinnesbehinderung oder Körperbehinderung.

Die anderen behinderungsbedingt notwendigen Leistungen wurden insbesondere für behinderungsgerechte Ausstattung von Kraftfahrzeugen, technische Arbeitshilfen und spezifische Fortbildungsmaßnahmen gewährt.

Die Leistungen an schwerbehinderte sowie selbständig tätig schwerbehinderte Menschen im Einzelnen:

Technische Arbeitshilfen wurden für **216** Leistungsempfänger mit insgesamt 560.000 Euro gefördert.

136 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes mit insgesamt 670.000 Euro.

In **17** Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht.

69 Leistungsempfänger konnten mit den Zuschüssen des Integrationsamtes an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen.

24 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Stark nachgefragt - Arbeitsassistenz

Die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz wurden für insgesamt 274 schwerbehinderte Menschen übernommen. Das Volumen betrug 2014 insgesamt 1,89 Millionen Euro. Das ist eine Steigerung um 320.000 Euro gegenüber dem Vorjahr. Die Nachfrage nach Arbeitsassistenzleistungen steigt seit Jahren kontinuierlich. Die Leistung, die als Budget erbracht wird, ist attraktiv, weil der schwerbehinderte Mensch die Assistenzkraft flexibel seinem konkreten Bedarf entsprechend einsetzen kann.



Integrationsfachdienste – 2011 bis 2014

23 Integrationsfachdiensten (IFD) an 35 Standorten mit **195 Integrationsfachberatern** auf 156 Planstellen: Das sind die Eckdaten für ein flächendeckendes, leistungsfähiges und ortsnahes Unterstützungssystem. Damit ist sichergestellt, dass die IFD für die Menschen mit Behinderungen, für Arbeitgeber sowie die gesetzlichen Leistungsträger gut erreichbar sind. Die Infrastruktur der IFD blieb in den letzten Jahren weitgehend unverändert.

Steigende Nachfrage nach Unterstützung – weniger Vermittlungen

Die Beanspruchung der IFD (Beratungs- und Unterstützungsfälle) ist im Jahr 2014 gegenüber den Vorjahren annähernd gleich geblieben. Während die Zahl der Beratungsfälle von 3.540 in 2013 auf 3.840 im Jahr 2014 um 300 Fälle angestiegen ist, war im gleichen Zeitraum die Zahl der längerfristigen Unterstützungsfälle von 9.565 in 2013 auf 9.279 in 2014 um 286 Fälle zurückgegangen. Insgesamt wurden im Jahr 2014 durch die IFD **13.119 (schwer)behinderte Menschen qualifiziert beraten oder umfassend bzw. längerfristig betreut** (im Jahr 2013 waren es 13.105 Fälle).

Während sich die Fallzahlen der IFD in den letzten Jahren insgesamt wenig veränderten, findet bei genauer Betrachtung seit Jahren ein beachtlicher Wandel bei der Zusammensetzung der Klienten und der Beauftragung durch die Leistungsträger statt. Besonders deutlich wird dies beim Rückgang der Beauftragung durch die Träger der Arbeitsvermittlung. Die Zahl der arbeitslosen Klienten bei den Integrationsfachdiensten ging von 1.904 im Jahr 2011 auf 768 Klienten im Jahr 2014 stark zurück. Demgegenüber ist die Unterstützung von Arbeitnehmern von 5.757 in 2011 auf 5.959 Fälle im Jahr 2014 kontinuierlich angestiegen.

30

Beruflicher Status der Klienten

	2011	2012	2013	2014
	Fallzahlen	Fallzahlen	Fallzahlen	Fallzahlen
Sicherung der Beschäftigung	5.757	5.814	5.895	5.959
- davon Übergänger	910	1.060	1.187	1.269
- davon allg. Sicherung	4.847	4.754	4.708	4.690
Vermittlungsfälle allgemein	1.904	1.056	1.003	768
- davon Teilnehmer UB / InbeQ	381	380	307	90
Übergänger aus Schulen	1.148	1.459	1.577	1.605
- davon in BVE	381	714	852	915
Übergänger aus WfbM	580	549	523	487
Übergänger in Maßnahmen	538	625	567	460
- davon Teilnehmer KOBV	172	211	233	306
Insgesamt	9.927	9.503	9.565	9.279
- davon wesentlich behinderte. Menschen	2.810	3.279	3.520	3.667

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Die deutlichste Veränderung der Klienten steht im Zusammenhang mit der Aktion 1000 und kommt Menschen mit einer wesentlichen Behinderung zugute. Hier steigt seit Jahren die Zahl der unterstützten Schüler (von 1.148 im Jahr 2011 auf inzwischen 1.605 im Jahr 2014) stetig an. Die Zahl der Übergänger aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ist im gleichen Zeitraum etwas zurückgegangen (580 Fälle im Jahr 2011, 460 Fälle im Jahr 2014). Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass sich zahlreiche Werkstätten an den neuen Formaten „Kooperative beruflich Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) bzw. „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ) beteiligen und dadurch Alternativen zur WfbM bereits im Vorfeld ermöglicht werden (hierzu mehr unter dem Kapitel zur Aktion 1000).

Die Zahl der in Arbeit vermittelten wesentlich behinderten Menschen, die zur Sicherung der beruflichen Teilhabe durch die Integrationsfachdienste unterstützt werden müssen, ist weiterhin ansteigend. Sie stieg von 910 Fällen im Jahr 2011 auf 1.269 Fälle im Jahr 2014 um insgesamt 40 Prozent an.

Insgesamt gibt es zwei dominante Trends: 1. Allgemeine Vermittlungsfälle sind im Zeitraum von 2011 bis 2014 um 1.136 Fälle zurückgegangen und 2. Wesentlich behinderte Menschen sind als Klientel der IFD von 2.810 Fälle im Jahr 2011 auf 3.667 Fälle im Jahr 2014 um 857 Fälle erheblich angewachsen.

Bei der Zusammensetzung der Klienten nach Behinderungsarten ergeben sich gegenüber dem Vorjahr keine wesentlichen Veränderungen. Die Klienten verteilen sich nach Art der Behinderung weitgehend so, wie es der Gesetzgeber diese im Zielgruppenkatalog des §109°SGB°IX für die IFD vorgibt: Insbesondere Menschen mit einer seelischen oder einer geistigen Behinderung sollen demnach Unterstützung finden. In Baden-Württemberg gehörten 75 Prozent (6.980 von 9.279 Personen) zu einer dieser beiden Zielgruppen.

Art der Behinderung	2011	2012	2013	2014
seelische Behinderung	2.755	2.770	2.798	2.678
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	912	813	784	754
Sehbehinderung	242	194	207	163
Hörbehinderung	836	641	667	713
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.154	3.424	3.555	3.548
Körperbehinderung (Organische Erkrankung)	884	695	647	635
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	1.144	966	907	788
Insgesamt	9.927	9.503	9.565	9.279

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Auftraggeber und Auslastung der Integrationsfachdienste

Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste ist mit großem Abstand das KVJS-Integrationsamt. Neben den Fällen zur Sicherung der Beschäftigung (5.959 Fälle) beauftragt das Integrationsamt die Integrationsfachdienste auch zur Unterstützung wesentlich behinderter Menschen beim Übergang aus Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt, zur nachhaltigen Sicherung der dabei erreichten Arbeitsverhältnisse sowie zur Überwindung einer drohenden oder bereits eingetretener Arbeitslosigkeit. Insgesamt lag die Zahl der Aufträge durch das Integrationsamt bei nunmehr 6.685 Fällen. Hinzu kommen noch die Schüler, die im Rahmen der „Initiative Inklusion“ des Bundes (Handlungsfeld 1) von den IFD unterstützt werden. Auch für diese Gruppe ist das Integrationsamt formal der Auftraggeber des jeweiligen IFD. Im Jahr 2014 konnten hierzu Leistungen der IFD für insgesamt 1.872 Schüler mit besonderem Unterstützungsbedarf mit dem Bund abgerechnet werden.

Auftraggeber der Integrationsfachdienste

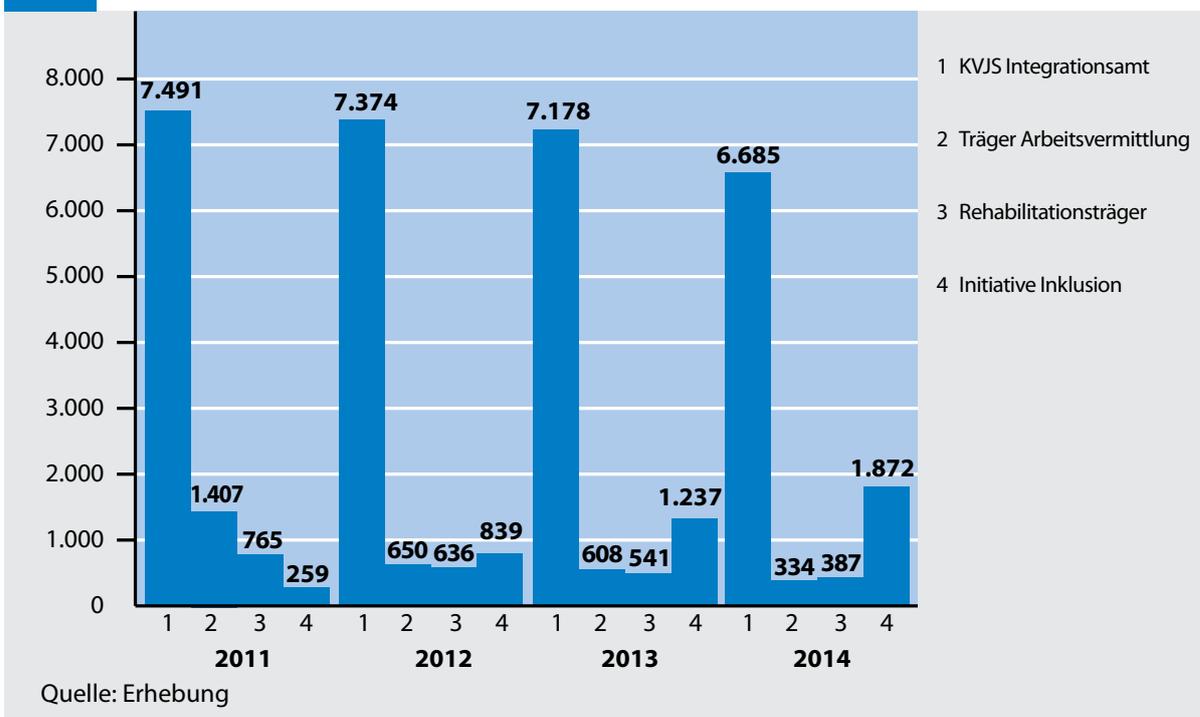


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Demgegenüber waren die Aufträge durch die Träger der Arbeitsvermittlung auf Basis bestehender Kontingentverträge von 608 im Jahr 2013 auf 334 Fälle im Jahr 2014 ebenso rückläufig wie die Aufträge der Rehabilitationsträger.

Die Rehabilitationsträger können den IFD nach § 33 Abs. 6 SGB IX in Verbindung mit §§ 109 Abs. 4 und 113 Abs. 2 SGB IX auf Basis der „Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste“ (GE-IFD) beauftragen. Die Beauftragungen durch die Rehabilitationsträger waren von 2005 bis 2010 von 463 Fällen auf 816 Fälle stark angestiegen – sind aber in den letzten vier Jahren wieder ebenso rückläufig und lagen im 2014 nur noch bei 387 Fällen – ein Rückgang um 47 Prozent. Dieser Rückgang hat vielfältige Gründe. Zum einen sind die damit verbundenen Entgelte nicht kostendeckend. Deshalb konnten diese Aufträge nur dann erledigt werden, wenn es die bestehende Personalausstattung

zuließ. Zum anderen reduzierte sich damit auch die Attraktivität der IFD, weil diese für die Rehabilitationsträger nicht mehr jederzeit beauftragt werden konnten. Die Mitglieder des Landeskoordinationausschusses zur Steuerung und Beauftragung der IFD in Baden-Württemberg möchten die IFD künftig wieder stärker nutzen. Voraussetzung dafür ist, den Zugang zu den IFD wieder planungssicher zu ermöglichen. Auf Basis der Neufassung der „GE-IFD“, die derzeit auf Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Rehabilitationsträger (BAR) verhandelt wird, kann hierzu auch in Baden-Württemberg der Trend der letzten Jahre wieder gewendet werden.

Bei annähernd gleicher Stellenzahl und durchgehend hohen Fallzahlen ist die Belastung pro Fachkraftstelle und Jahr im Bundesvergleich weiterhin überdurchschnittlich. Die Fallzahlenbelastung ist jedoch in den letzten Jahren von 66 im Jahr 2011 auf 59,4 Fälle pro Fachkraftstelle und Jahr zurückgegangen. Die hängt ganz wesentlich mit dem Rückgang der allgemeinen Vermittlungsfälle zusammen, da diese naturgemäß nur wenige Monate dauerten.

Gesamtkosten für die Integrationsfachdienste sind leicht rückläufig

Die Kosten für die Integrationsfachdienste sind in Baden-Württemberg im Jahr 2014 gegenüber den Vorjahren leicht rückläufig. Mit dem Einstieg der IFD in die „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ) im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ (UB) nach §38a Abs. 2 SGB IX wurden Zug um Zug zusätzliche Stellen eingerichtet. Beginnend mit dem Jahr 2009 waren es zunächst 12,95, dann im Folgejahr 14,95, im Jahr 2011 waren es bereits 25,76 und im Jahr 2012 wurden es dann zusätzlich 27,5 Stellen.

33

Im gleichen Jahr wurde die weitere Vergabe dieser Aufträge mit der **Verpflichtung zur Zertifizierung** gemäß § 2 Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) i. S. § 178 in Verbindung mit § 177 SGB III erforderlich. Laut BMAS verfolgen die Regelungen das Ziel, „die Qualität arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen und damit die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems nachhaltig zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, können nur solche Träger zur Einbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die unter anderem ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen, qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden“. Dies entspricht den seit dem Jahr 2000 bestehenden fachlichen Anforderungen nach § 112 SGB IX an die Qualität der IFD. Das Integrationsamt überwacht seit vielen Jahren die Qualität der fachdienstlichen Arbeit der IFD umfassend und sehr genau. Es vertrat deshalb die Auffassung, dass eine zusätzliche Zertifizierung nicht erforderlich sei und nur zu Mehraufwand und Mehrkosten führen wird. Trotz nachgewiesener Qualität und herausragender Erfolge der IFD in diesem Feld, sah man weder beim BMAS noch bei der Bundesagentur für Arbeit eine Möglichkeit, die IFD von der Verpflichtung zur Zertifizierung nach AZAV zu entbinden. Das Integrationsamt beim KVJS fasste deshalb in Abstimmung mit den Trägern der IFD den Entschluss, dass sich die IFD wieder aus diesen Tätigkeitsbereich Schritt für Schritt zurückziehen werden. Seither wurden die Stellenanteile für InbeQ bei den IFD wieder von 27,5 Stellen im Jahr 2012 über 20,05 Stellen im Jahr 2013 auf **7,45 Stellen im Jahr 2014** reduziert.

Vor diesem Hintergrund waren die **Gesamtkosten für die IFD** von 12,79 Millionen Euro im Jahr 2009 auf bis zu 14,66 Millionen Euro im Jahr 2012 stark angestiegen um dann in den Folgejahren analog zur Stellenreduzierung wegen des schrittweisen Ausstiegs aus InbeQ wieder auf **13,15 Millionen Euro im Jahr 2014** zurückzugehen. Die Refinanzierungsanteile anderer Auftraggeber sind wegen der hohen Bedeutung der „Initiative Inklusion“ des Bundes von 2,64 Millionen Euro im Jahr



2012 auf nunmehr 3,78 Millionen Euro angestiegen. Während sich der Anteil des Bundes von 1,54 Millionen Euro im Jahr 2012 auf 2,93 Millionen Euro im Jahr 2014 fast verdoppelt hat, gingen die Anteile der Träger der Arbeitsvermittlung sowie der Rehabilitationsträger im gleichen Zeitraum von 1,07 Millionen auf 0,82 Millionen Euro zurück.

Die durchschnittlichen Fallkosten waren analog zur Entwicklung der Gesamtkosten ebenfalls durch die Mehrausgaben im Kontext InbeQ von 1.266 Euro im Jahr 2009 auf bis zu 1.542 Euro im Jahr 2012 erheblich angestiegen. Seit dem Ausstieg aus InbeQ sind die **durchschnittlichen Fallkosten** auf 1.519 Euro im Jahr 2013 bzw. **1.417 Euro im Jahr 2014** wieder zurückgegangen. Berücksichtigt man den allgemeinen Anstieg der Personalkosten so liegen Sie damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2009.

Erfolgreiche Vermittlung in Arbeit – insbesondere für wesentlich behinderte Menschen

Die Zahl der arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Klienten der IFD ist weiter rückläufig. Im Jahr 2013 unterstützten die IFD nur noch 1.003 und im Jahr 2014 nur noch 768 Klienten bei drohender oder bestehender Arbeitslosigkeit. Trotz erheblich geminderter Beauftragung konnte auch im Jahr 2014 erneut ein überproportionales Vermittlungsergebnis erreicht werden. Obwohl die Zahl der Vermittlungsfälle von 1.003 im Jahr 2013 auf 768 im Jahr 2014 um 23,5 Prozent zurückgegangen war, konnte mit 612 Vermittlungen das Vermittlungsergebnis aus dem Jahr 2013 (654 Vermittlungen) fast wieder erreicht werden (Minus 6,5 Prozent).

Das Vermittlungsergebnis bei den wesentlich behinderten Menschen lag im 2014 mit 412 erreichten Arbeitsverhältnissen wieder auf ähnlich hohem Niveau wie im bisherigen Rekordjahr 2013. Dem annähernd flächendeckenden Ausbau von BVE hinkt das nachfolgende Angebot KoBV naturgemäß noch etwas nach. Das Integrationsamt geht davon aus, dass sich mit dem flächendeckenden Ausbau von KoBV das Vermittlungsergebnis für wesentlich behinderte Menschen verstetigen, ggf. sogar noch ausbauen lässt.

34

Vermittlungsergebnisse

	2011	2012	2013	2014
Vermittlungen	876	632	654	612
davon Vermittlung von wesentlich behinderten Menschen	420	374	429	413

Quelle: eigene Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Sicherung der beruflichen Teilhabe

Seit mehr als zwei Jahrzehnten ist die Sicherung der beruflichen Teilhabe für (schwer)behinderte Menschen mit psychosozialen Schwierigkeiten Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Sie sind dabei gleichermaßen für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber ansprechbar und können jeweils von ihnen unmittelbar (niederschwellig) in Anspruch genommen werden.

Für die Arbeit der IFD ist es von großer Bedeutung, möglichst nah an der jeweiligen beruflichen Situation zu sein. Wer im jeweiligen Einzelfall den Impuls zur Kontaktaufnahme mit dem IFD gibt, wird statistisch als die **einleitende Stelle** abgebildet. Die einleitenden Stellen sind somit einerseits ein Abbild der sich wandelnden Beauftragungssituation durch die Leistungsträger und zeigen andererseits auch wie tief die IFD im allgemeinen Arbeitsmarkt und den sozialen bzw. medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den einleitenden Stellen rangierten seit dem Jahr 2011 die **Arbeitgeber an erster Stelle**. Betrug deren Anteil damals bereits 17,4 Prozent, so ist er mittlerweile auf 21 Prozent stetig angestiegen. Einen umgekehrten Trend bilden die Träger der Arbeitsvermittlung. Deren Anteil ist von 17,2 Prozent im Jahr 2011 auf 6,1 Prozent im Jahr 2014 zurückgegangen. Erfreulich ist weiterhin auch die hohe Nachfrage aus dem familiären Umfeld (14,7 Prozent), den Schulen (14,6 Prozent), dem medizinischen Bereich (9,1 Prozent), den Werkstätten für behinderte Menschen (4,6 Prozent) und den Rehabilitationsträgern (3,4 Prozent).

Die Sicherung bereits bestehender und neu erreichter Arbeitsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach wie vor die Hauptaufgabe der IFD. Dieser Aufgabenbereich ist in den letzten Jahren stetig angewachsen und rangiert mit 64,2 Prozent aller Fälle auch quantitativ an erster Stelle. Sowohl die Zahl der abgeschlossenen Fälle zur Beschäftigungssicherung (n = 3.153) als auch die **Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse 82,91 Prozent in 2014** liegen seit Jahren auf einem sehr hohen Niveau.

Ergebnisse abgeschlossene Fälle

	2011		2012		2013		2014	
	Fälle	in %						
Arbeitsplatzsicherung								
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.592	80,95	2.382	80,26	2.488	81,28	2.614	82,91
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	312	9,74	317	10,68	308	10,06	305	9,67
Kündigung durch Arbeitgeber	145	4,53	150	5,05	125	4,08	118	3,74
Renteneintritt	153	4,78	119	4,01	140	4,57	116	3,68
Insgesamt	3.202	100,00	2.968	100,00	3.061	100,00	3.153	100,00

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Schwerpunkt Aktion 1000 – Perspektive 2020 und Umsetzung der Initiative Inklusion

Die **inklusive berufliche Teilhabe** wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt ist für den KVJS, seine Mitglieder und seine Kooperationspartner ein großes Anliegen. Deshalb wurde im Jahr 2005 gemeinsam mit den Beteiligten ein umfassender Entwicklungsprozess angelegt: die **Aktion 1000**.

Die Aktion 1000 wurde mittlerweile zum dritten Mal verlängert. Ursprünglich war sie als Impulsgeber gedacht. Sie sollte neue Ansätze bei Übergang aus Schulen und Werkstätten für wesentlich behinderte Menschen fördern und den Nachweis erbringen, dass es bis zum 31.12.2009 gelingen kann, 1.000 wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Tatsächlich konnte diese ehrgeizige Zielmarke – entgegen aller Skepsis – übertroffen werden. Bis zum 31.12.2009 wurden mehr als 1.250 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Neben diesem wichtigen quantitativen Ergebnis gab es auch eine ganze Reihe qualitativer Entwicklungen, die es in einer zweiten Förderperiode zu verstetigen galt. Die **Aktion 1000 wurde als Aktion 1000plus** bis zum 31.12.2013 verlängert. Nun sollten die mit der Aktion 1000 entwickelten und erprobten Angebote in die Fläche gebracht und Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass diese Angebote und die damit erreichten Arbeitsverhältnisse nachhaltig sein können. Die Aktion 1000plus war formal zum 31.12.2013 ausgelaufen. Sie wird nun als **Aktion 1000 – Perspektive 2020** fortgesetzt.

36

Insgesamt konnten von 2005 bis 2014 bisher **3.293 Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte und 35 Ausbildungsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt** erreicht werden.

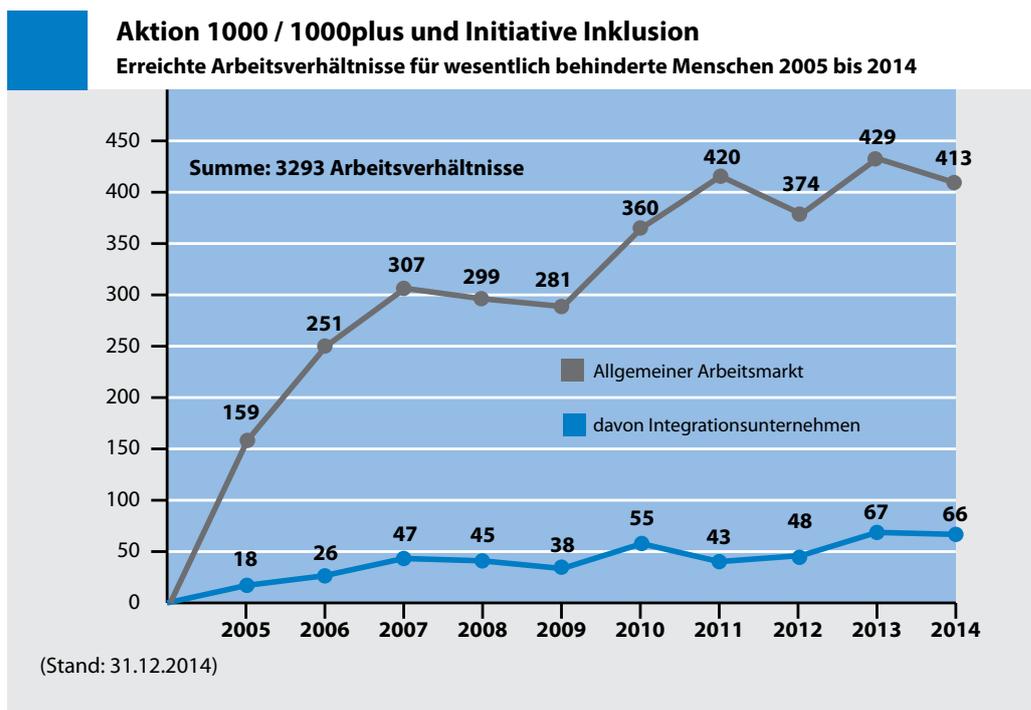


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Dieses Ergebnis war nur möglich, weil **alle Beteiligten konzeptionell und organisatorisch eng zusammenarbeiteten**. Hier sind in erster Line die vom KVJS beauftragten Integrationsfachdienste sowie deren Partner, die Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen, die örtlichen Agenturen für Arbeit sowie die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe zu nennen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen jedoch die Menschen mit Behinderung sowie deren persönliches Umfeld.

Verzahnung und Kooperation sind Voraussetzungen für den Erfolg

Im **Teilhabeausschuss** werden seit Mai 2006 sämtliche Vorhaben geplant, abgestimmt und die jeweiligen Ergebnisse bewertet. Darin sind das Kultus- und Sozialministerium, die kommunalen Spitzenverbände, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der KVJS sowie die Verbände der Menschen mit Behinderung, die Liga der freien Wohlfahrtspflege und die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG-WfbM) vertreten. Dem Teilhabeausschuss waren bisher drei **Arbeitsausschüsse** „Schulen“, „Werkstätten“ und „Übergänge“ als Fachgremien zugeordnet. Mit der Umsetzung der Aktion 1000 – Perspektive 2020 wurde nun ein weiterer Arbeitsausschuss, der **Arbeitsausschuss Berufsausbildung** konstituiert.

Auf regionaler Ebene werden die Angebote und Strukturen aus der Aktion 1000 sowie der Initiative Inklusion unter Federführung der Stadt- und Landkreise in den **Netzwerkkonferenzen** abgestimmt und deren lokale Umsetzung begleitet. Die im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen werden mit den jungen Menschen mit Behinderungen, dessen Vertretungsberechtigten sowie den institutionellen Beteiligten in der **individuellen Berufswegekonferenz** entwickelt, umgesetzt und ausgewertet.

37

Für junge Menschen, die wegen intellektueller Einschränkungen keinen allgemeinen Schul- oder Berufsabschluss erreichen können, wurden spezifische schulische und berufliche Angebote zur Vorbereitung und Qualifizierung auf eine individuell angemessene Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt: Die **„Berufsvorbereitenden Einrichtung“ (BVE)** ist ein spezielles schulisches Angebot, bei dem die intensive schulischen Vorbereitung auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt in Kooperation mit den IFD durch kontinuierliche praktische Erprobung in Betrieben und Dienststellen an bis zu drei Tagen in der Woche systematisch erweitert wird.

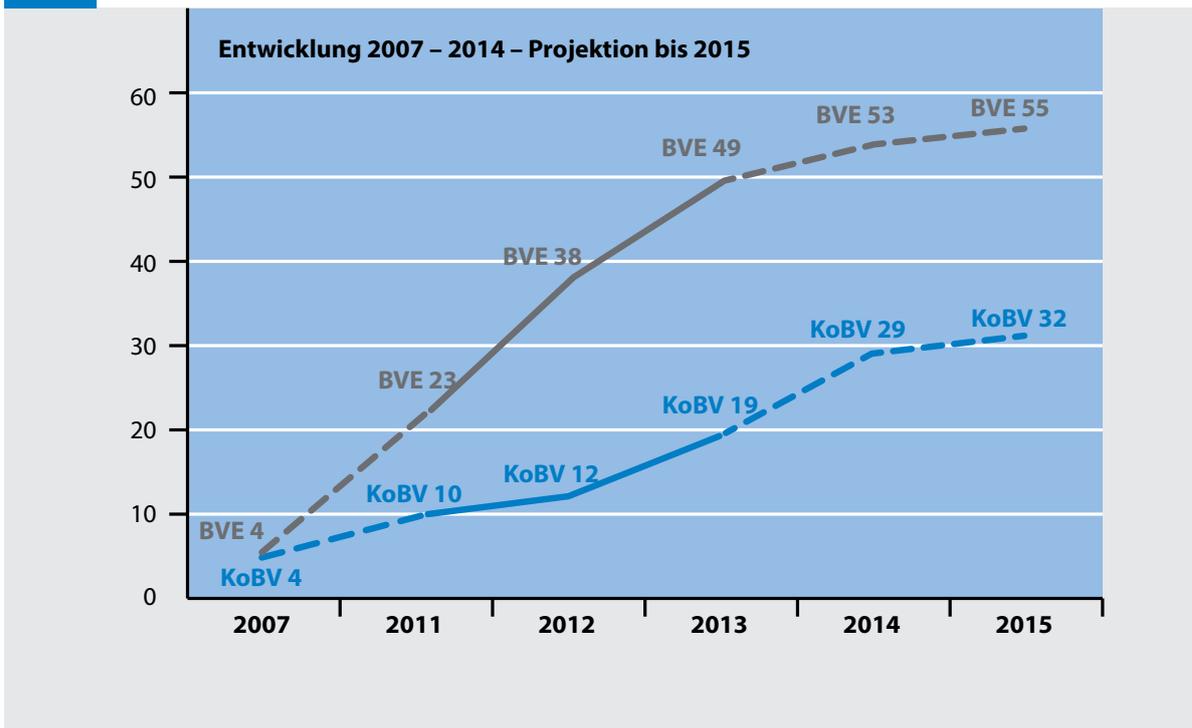
Sobald ein junger Mensch in der Lage ist, sich regelmäßig auf betriebliche Anforderungen einzustellen, kann sich die **„Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV)** unmittelbar an die BVE anschließen. Aus dem Schüler wird dann ein Berufsschüler, der – ähnlich einem Auszubildenden im dualen System – für drei Tage in der Woche in einem Betrieb und für zwei Tage in der Woche in einer beruflichen Schule gefördert wird. BVE und KoBV bilden dabei ein verknüpftes schulisches und beruflich-rehabilitatives Angebot in einer Region. Während in der Phase der BVE das Unterstützungsteam im Wesentlichen aus der Schule und dem IFD besteht, kommen bei KoBV noch Jobcoaches (ganz überwiegend Mitarbeiter der Werkstätten für behinderte Menschen) hinzu.

Ziel ist es, jedem jungen Menschen mit einer ausgeprägten Einschränkung und entsprechendem Unterstützungsbedarf ein individuell passendes Angebot zur schulischen und beruflichen Vorbereitung zu ermöglichen, um so ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Stand der Umsetzung von BVE/KoBV

Die flächendeckende Einführung von BVE und KoBV sollte bis zum 31.12.2015 weitgehend abgeschlossen sein.

BVE und KoBV Entwicklung



38

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

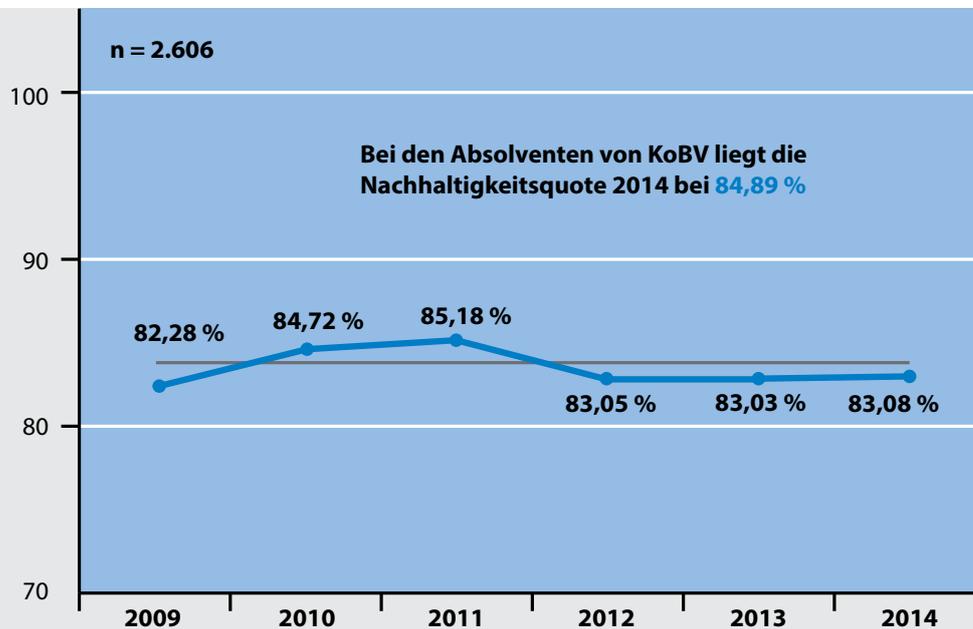
Bisher konnte an 53 Standorten ein BVE-Angebot eingerichtet werden. Somit bestehen in fast allen Stadt- und Landkreisen entsprechende Angebote. Die mit der BVE verknüpften Angebote KoBV stagnierten zunächst wegen der Einführung des Rechtsanspruches auf Unterstützte Beschäftigung. Inzwischen konnten aber Zug um Zug bedarfsgerecht weitere KoBV-Standorte eingerichtet werden.

Bis zum 31.12.2014 waren 29 KoBV-Angebote eingerichtet – ein deutliches Plus gegenüber dem Vorjahr um zehn Standorte. Die Zahl der KoBV-Angebote wird auch im Jahr 2015 bedarfsgerecht ansteigen.

Nachhaltigkeit der Vermittlungen im Zeitraum 2005 – 2014

Um nachhaltige Entwicklungen zu ermöglichen, werden alle seit dem 1. Januar 2005 erreichten Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen zweimal jährlich untersucht. Hinter den bisher erreichten **3.293 Arbeitsverhältnissen stehen 2.606 wesentlich behinderte Menschen**. Für etwa 30 Prozent der bisher in Arbeit vermittelten wesentlich behinderten Menschen konnten oder mussten bereits mehrfach neue Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden. Insgesamt ist die Beschäftigungssituation für diese Zielgruppe aber überdurchschnittlich stabil. Die **Nachhaltigkeitsquote** bewegt sich seit Jahren auf einem hohen Niveau und lag am Stichtag 31.12.2014 bei **83,08 Prozent**.

Aktion 1000plus Nachhaltigkeitsquote 2009 bis 2014



(Stand: 31.12.2014)

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

39

Kooperation mit den Stadt- und Landkreisen als Träger der Eingliederungshilfe

Für den KVJS und seine Mitglieder, die Träger der Eingliederungshilfe sind, ist die Förderung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für wesentlich behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung. Inklusive Beschäftigungsverhältnisse zahlen sich nicht nur für die Menschen mit Behinderungen ideell und materiell aus, sie leisten auch einen Beitrag zur Kostenreduzierung in der Eingliederungshilfe. Bereits heute beziffern sich die Einsparungen für die Träger der Eingliederungshilfe auf rund **42,5 Millionen Euro pro Jahr**. Seit Beginn der Aktion 1000 summierten sich die Einsparungen für die Träger der Eingliederungshilfe somit auf ca. **190 Millionen Euro**. Andererseits besteht bei den meisten Trägern der Eingliederungshilfe auch die Bereitschaft, bedrohte Beschäftigungsverhältnisse von wesentlich behinderten Menschen mit ergänzenden Lohnkostenzuschüssen aus Mitteln der Eingliederungshilfe zusätzlich zu fördern. Auf diesem Weg wurden **468 Arbeitsverhältnisse** mit einem Kostenanteil für die Träger der Eingliederungshilfe in Höhe von rund **2,25 Millionen Euro** gefördert.

Die vorrangigen Förderkosten des KVJS-Integrationsamts betragen für die gleiche Personengruppe 3,38 Millionen Euro.

Damit die vorrangigen Leistungen des Integrationsamts und des Trägers der Eingliederungshilfe aus einer Hand erbracht werden können, schlossen bisher 38 (von 44) Stadt- und Landkreise entsprechende Verwaltungsvereinbarungen mit dem KVJS-Integrationsamt ab. Weitere Verwaltungsvereinbarungen sind derzeit in Vorbereitung.



Förderprogramme Job 4000 sowie Arbeit und Ausbildung Inklusiv

Seit September 2005 fördert das KVJS-Integrationsamt den Übergang aus Schulen und WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die nachhaltige Sicherung der Beschäftigung (teilweise auch über die Leistungen der vorrangigen Leistungsträger hinaus) mit spezifischen Förderprogrammen. Bis zum Mai 2012 wurde das Programm Aktion Arbeit / Job 4000 genutzt. Das derzeit aktuelle Förderprogramm Arbeit Inklusiv war im Juni 2012 angelaufen.

Das KVJS-Integrationsamt hat im Jahr 2014 für diese sehr erfolgreichen Förderprogramme insgesamt **6,91 Millionen Euro** aufgewendet.

Entwicklung der Initiative Inklusion

Die **Initiative Inklusion des Bundes** wird in Baden-Württemberg in den entwickelten Strukturen der Aktion 1000 umgesetzt. Näheres hierzu legten die Vereinbarungspartner (Kultus- und Sozialministerium, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und der KVJS) in einer Verwaltungsvereinbarung fest. Die Umsetzung der „Initiative Inklusion“ wird ebenfalls im Teilhabeausschuss abgestimmt. Mit der Umsetzung wurde unterhalb des Teilhabeausschusses, der Bedeutung der dualen Berufsausbildung entsprechend, der Arbeitsausschuss „Berufsausbildung“ gegründet. Die Federführung in diesem Arbeitsausschuss hat die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit übernommen.

40

Mit den Mitteln der „Initiative Inklusion“ konnten die bisherigen Angebote aus der Aktion 1000 (für wesentlich lern- oder geistig behinderte Menschen) auch für seh-, hör-, sprach- bzw. körperbehinderte Menschen, für junge Menschen mit Epilepsie sowie für junge Menschen mit Autismus flächendeckend ausgebaut werden.

Auf Basis der früheren Materialien wurde das **Kompetenzinventar** entwickelt. Mit seiner Hilfe werden die wesentlichen Aussagen zu den beruflichen und persönlichen Kompetenzen junger Menschen unabhängig von der jeweiligen Einschränkung erfasst. Sie bilden den Vergleichsmaßstab zu den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Das Kompetenzinventar wurde bis zum Ende des Schuljahres 2012/2013 erprobt und dann ab dem Schuljahr 2013/14 als Standard für die Beschreibung beruflicher Kompetenzen sowie die Abbildung individueller Unterstützungsbedarfe landesweit in allen Sonder- und Förderschulen bzw. ab dem Schuljahr 2014/15 für alle Schüler mit einem besonderen Unterstützungsbedarf an allgemeinen Schulen eingeführt. Dies bedeutet, dass von den etwas mehr als 110.000 Lehrern an allgemeinbildenden Schulen einige Tausend mit dem Kompetenzinventar, den Berufswegekonferenzen und den sonstigen Unterstützungsstrukturen für besonders betroffene behinderte Schüler vertraut gemacht werden müssen. Um dieses sehr ehrgeizige Ziel zu fördern, wurden ab Herbst 2014 gemeinsam mit dem Kultusministerium und dem KVJS **Multiplikatoren zur Umsetzung des Kompetenzinventars** ausgebildet. Die Ausbildung und Unterstützung dieser Multiplikatoren wird über das Auslaufen der „Initiative Inklusion“ (zum 31.12.2016) hinaus auch in den kommenden Jahren zu einem wichtigen Umsetzungsziel der Aktion 1000 - Perspektive 2020 bilden.

Schüler
Initiative Inklusion Stand: 31.12.2014

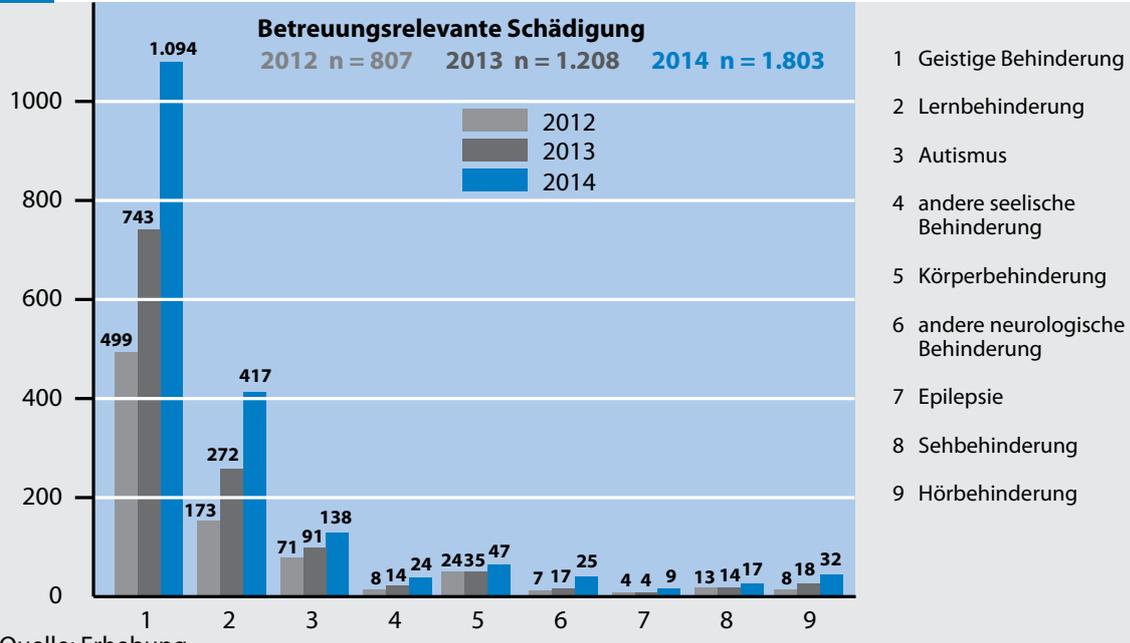


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Der Technische Beratungsdienst

Wie lässt sich ein Arbeitsplatz technisch optimal an eine Behinderung anpassen? Wie organisiert man einen behinderungsgerechten Arbeitsablauf? Diese Fragen beantwortet der Technische Beratungsdienst (TBD) des KVJS-Integrationsamtes. Hier arbeiten Techniker und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinenbau, Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen und Reha-Technik. Die Fachleute beraten zu technischen Fragen der **Arbeitsplatzausstattung** und **Arbeitsorganisation** bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und beurteilen **Beschäftigungssituationen** und **Beschäftigungsverhältnisse** in **betriebswirtschaftlicher Hinsicht**.

In Präventions- und Kündigungsschutzangelegenheiten und bei Widerspruchsverfahren prüft der TBD Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen. Ferner begleitet und begutachtet der Fachdienst investive Maßnahmen von Integrationsprojekten. Fachleute des TBD beraten schwerbehinderte Menschen sowohl im Berufsleben als auch bei der Schaffung und Erhalt von behindertengerechtem Wohnraum sowie bei der behinderungsgerechten Ausrüstung von Kraftfahrzeugen. Das Aufgabengebiet des TBD umfasst zudem Beratungen und Begutachtungen in der Kriegsopferfürsorge, der Eingliederungshilfe und der Teilhabe am Arbeitsleben (als Amtshilfe für die Rehabilitationsträger), sowie die Mitwirkung an den Fortbildungsveranstaltungen des KVJS-Integrationsamtes zum Thema „Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen“.

870 Gutachten, 882 Betriebs- und Hausbesuche

42

Das Team des Technischen Beratungsdienstes erstellte 2014 insgesamt **870 Gutachten** oder fachtechnische Stellungnahmen und führte **882 Betriebs- und Hausbesuche** durch.

Nachgefragt wurde der Technische Beratungsdienst in

• Einzelfällen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben	788
• davon Neuschaffungen von Arbeitsplätzen (ohne Integrationsunternehmen).	22
• Präventionsfällen	128
• Kündigungsschutzfällen	80
• Widerspruchsfällen	10
• Leistungsfällen der Kriegsopferfürsorge	18
• Leistungsfällen der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	70
• Rehabilitationsfällen für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften, Baurechtsämter und andere	15

Nach einem geringen Rückgang der Fallzahlen in 2013 (von 1.203 Einzelfällen in 2012 auf 1.142 Einzelfällen) sind die Fallzahlen des Technischen Beratungsdienstes in 2014 geringfügig um weitere 24 Einzelfälle gefallen auf 1.118 Einzelfälle.

In Zweitagesseminaren wurde das Thema „Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen“ für Mitglieder des Integrationsteams (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/Betriebsrat/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) sehr erfolgreich angeboten. Erfreulicherweise wurden die Seminare zunehmend auch von Arbeitgebervertretern besucht.

Aktuelle Trends

Der seit einigen Jahren sich abzeichnende Trend, dass sich wegen der höheren Lebensarbeitszeit die alters- und behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen verstärken und somit die Gesamt-Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten abnimmt, hält weiterhin an. Die Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigten konnte oft nur über eine andere Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung innerhalb einer ganzen Arbeitsgruppe erzielt werden. Dabei musste die Arbeitsgruppe befähigt werden, die Leistungseinschränkungen des schwerbehinderten Kollegen möglichst kostenneutral zu kompensieren. In diesem Zusammenhang rückt bei Arbeitgebern, insbesondere in Arbeitsbereichen, die nicht zum Kerngeschäft gehören, das Outsourcing immer mehr in den Fokus. Jedoch ist auch festzustellen, dass zunehmend Firmen, die bis dato die Möglichkeit des Integrationsamtes nicht in Anspruch genommen haben, diese Möglichkeit nutzen, um außergewöhnliche finanzielle Belastungen abzugelten.

Erfreulicherweise trugen einige größere Arbeitgeber der höheren Lebensarbeitszeit und der damit einhergehenden Leistungseinschränkungen Rechnung. Sie prüften mit dem Technischen Beratungsdienst, ob outgesourcte Leistungen für schwerbehinderte Mitarbeiter wieder in eigenen Betrieb eingegliedert werden können und welche arbeitsplatzspezifischen Voraussetzungen zu schaffen sind.

Des Weiteren wird seitens des Technischen Beratungsdienstes zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für schwerbehinderte Menschen verstärkt darauf hingewirkt, die körperlichen Arbeitsanforderungen- und -belastungen an den Arbeitsplätzen zu verringern. Das ermöglicht insbesondere älteren und schwerbehinderten Beschäftigten ihre Weiterbeschäftigung an ihrem Arbeitsplatz.



Institutionelle Förderung

Die Mittel der Schwerbehindertenausgleichsabgabe dienen vorrangig der Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Erst nachrangig dürfen die Mittel für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und für Forschungs- und Modellvorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden.

Im Jahr 2014 sanken in Baden-Württemberg die Ausgaben für die institutionelle Förderung gegenüber dem Vorjahr (10,35 Millionen Euro): Insgesamt sind **8,36 Millionen Euro** zur Förderung von insgesamt **29** Wohnheimen für Menschen mit Behinderung in Werkstätten sowie für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung geflossen. Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt **20,97 Millionen Euro** sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausbezahlt worden.

Ein Teil der Förderung wurde für Modernisierungen der in die Jahre gekommenen Einrichtungen bewilligt. Der andere Teil zum Aufbau von neuen gemeindeintegrierten Wohn- und Beschäftigungsangeboten, Ersatz-Neubauten oder Erweiterungen der Einrichtungen oder Werkstätten für behinderte Menschen.

44

Die Gestaltung neuer Wohn- und Beschäftigungsangebote sowie der Umbau der Strukturen in der Behindertenhilfe unter Berücksichtigung der Konversion von Komplexträgern stehen für den KVJS in den kommenden Jahren im Fokus. Hierdurch sollen wohnortnahe Hilfen für Menschen mit Behinderung in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs geschaffen werden. Somit behält die investive Förderung weiterhin ihre große Bedeutung als Steuerungsinstrument für bedarfsgerechte und zukunftsfähige Angebotsstruktur.

Institutionelle Förderung

	2012		2013		2014	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (incl. Förderung von Blindenwerkstätten)	5,71	19	4,08	19	5,16	17
Wohnstätten für Behinderte	4,33	14	6,27	17	3,20	12
Gesamtausgaben	10,04	33	10,35	36	8,36	29

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Will ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen kündigen, muss er einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim KVJS-Integrationsamt stellen (§§ 85 ff. SGB IX). Ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ist eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung unwirksam. Mit dieser Regelung sollen die Wettbewerbsnachteile schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt abgemildert werden. Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX ist präventiver Natur und besteht zusätzlich zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Vor Ausspruch der Kündigung sollen die speziellen Schutzinteressen schwerbehinderter Arbeitnehmer zur Geltung gebracht und das Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes gegen das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgewogen werden. Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsverfahren, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen und ob das Arbeitsverhältnis mit Hilfe der Leistungen der begleitenden Hilfe erhalten werden kann. Das Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen.

Rückgang der Kündigungsanträge

Die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung ist im dritten Jahr rückläufig und von 3.287 Verfahren im Vorjahr auf 3.035 Verfahren in 2014 zurück gegangen. Dies ist der geringste Antrags-
 eingang seit sieben Jahren; er erreicht aber noch nicht den Wert des Jahres 2007 mit einem Eingang von 2.768 Zustimmungsanträgen.

45



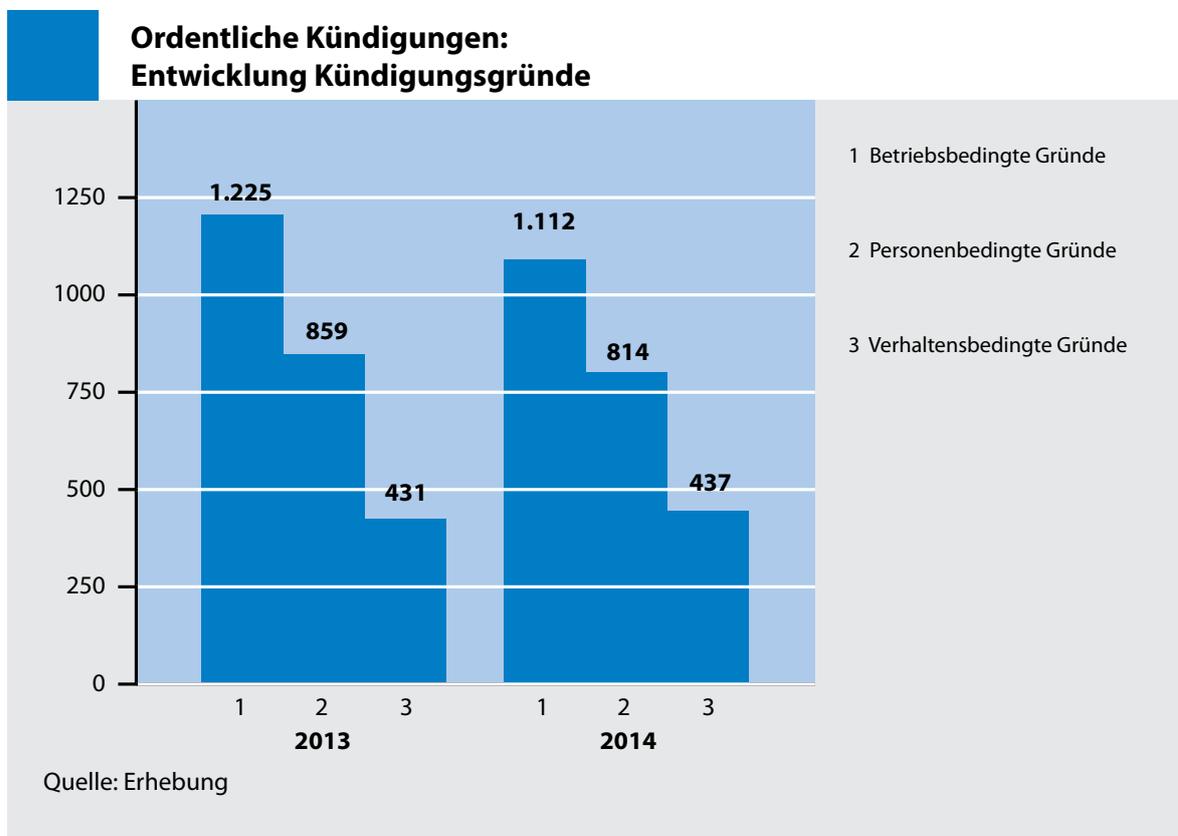
Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Wie sehr die Eingangszahlen von der Wirtschaftslage abhängig sind, zeigt der Blick auf das Jahr 2009, als die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise den Arbeitsmarkt erschütterte: 4.518 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung waren in 2009 von den Fachberatern des Integrationsamtes zu bearbeiten.

Kündigungsgründe

In 1.112 von insgesamt 2.363 Verfahren auf Zustimmung zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung wurden betriebsbedingte Gründe für die Kündigung geltend gemacht (47 Prozent), 814 Verfahren lagen verhaltensbedingte Gründe zugrunde (knapp 35 Prozent), gefolgt von Verfahren aus personenbedingten Gründen mit 437 Fällen (18 Prozent).



46

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

1.112 Zustimmungsanträge zur ordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen (Betriebsauflösung, Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung, Insolvenz, Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen Gründen) gingen in 2014 ein. Dies ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 113 Fälle (neun Prozent). Die Zustimmungsanträge aus personenbedingten Gründen (Arbeitsunfähigkeit, Leistungseinschränkung) lagen mit 814 Verfahren unter dem Niveau des Vorjahres (859 Verfahren). Die Zustimmungsanträge aus verhaltensbedingten Kündigungen stiegen geringfügig von 431 im Vorjahr auf 437 im Jahr 2014 an.

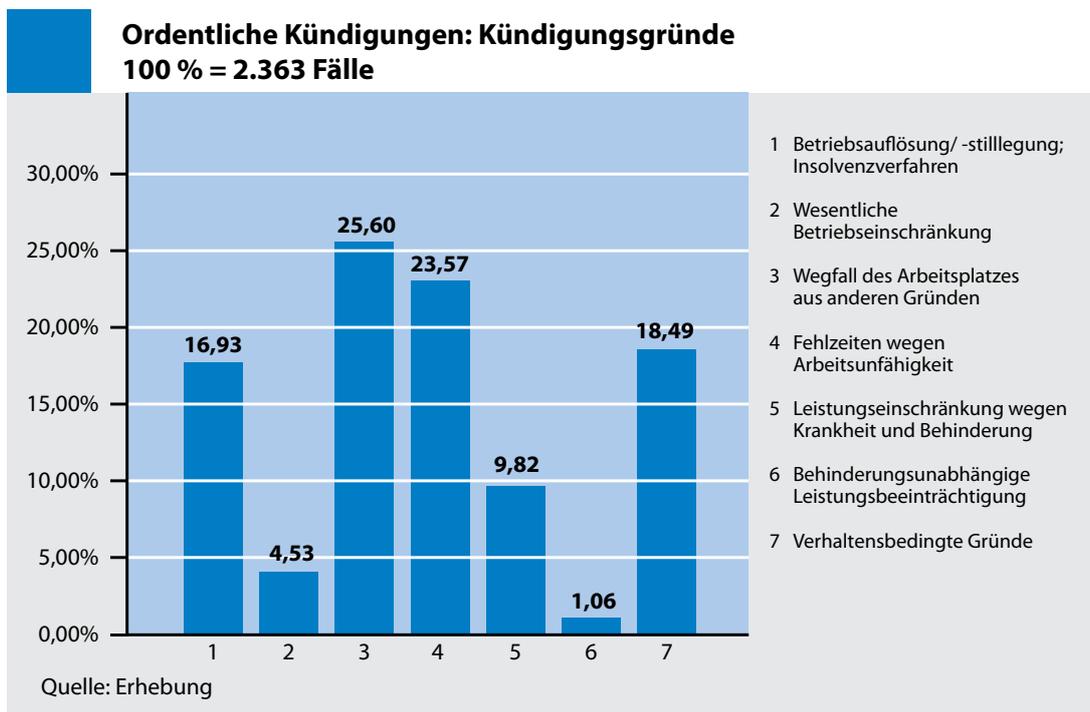


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Von den 525 Fällen, in denen die Zustimmung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung beantragt wurde, wurden knapp zwei Drittel mit einem Fehlverhalten des schwerbehinderten Arbeitnehmers begründet. Lediglich in rund 14 Prozent der Fälle wurden betriebliche Gründe angeführt. In knapp 20 Prozent der Zustimmungsanträge zur außerordentlichen Kündigung wurden personenbedingte Gründe geltend gemacht.

47

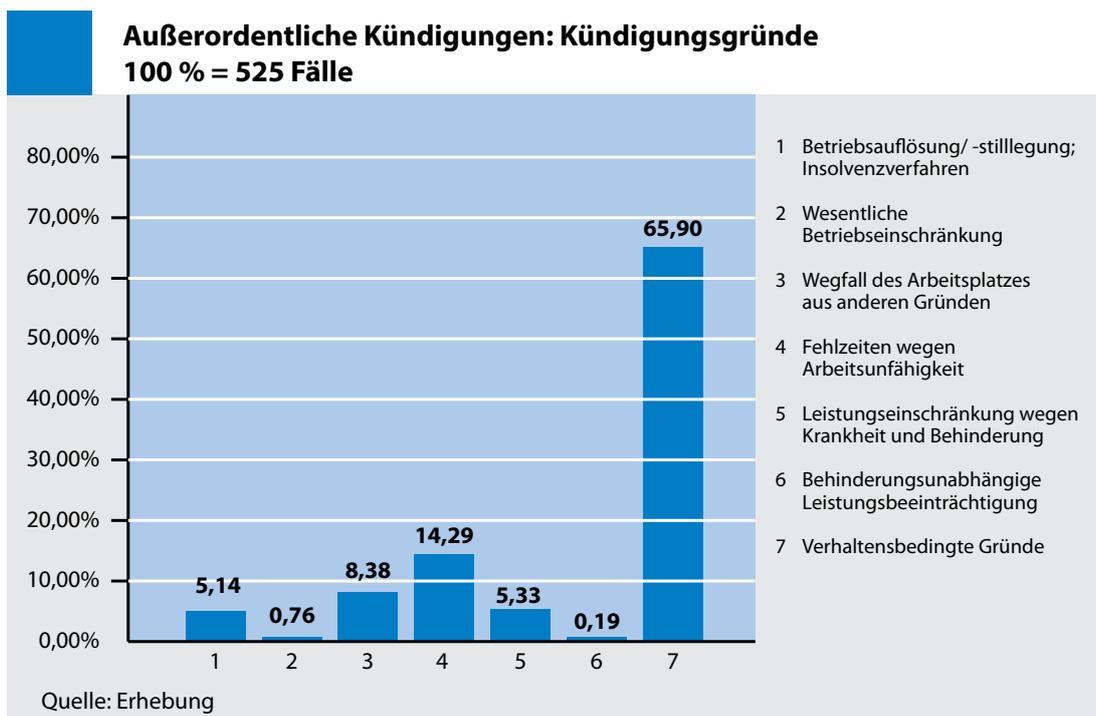


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Bei den Zustimmungsanträgen zu einer außerordentlichen Kündigung aus personen- und betriebsbedingten Gründen handelt es sich überwiegend um Kündigungen altersgesicherter Mitarbeiter und Funktionsträger, bei denen eine ordentliche Kündigung aus tarifrechtlichen oder gesetzlichen Gründen ausgeschlossen ist.

Ergebnisse beim besonderen Kündigungsschutz

Im Jahr 2014 bearbeiteten die Fachleute des KVJS-Integrationsamtes insgesamt **3.014 Kündigungsschutzfälle**.

Erhalt von 636 Arbeitsplätzen

Bei insgesamt 3.014 abgeschlossenen Verfahren konnten 636 Arbeitsverhältnisse erhalten werden; die Erfolgsquote ist im Vergleich zu 2013 mit 21 Prozent unverändert.

Abgeschlossene Kündigungsverfahren

Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	
Ordentliche Kündigung	412	17,44	1.884	79,73	67	2,84	2.363
Außerordentliche Kündigung	148	28,19	352	67,05	25	4,76	525
Änderungskündigung	69	87,34	7	8,86	3	3,80	79
Erweiterter Beendigungsschutz	7	14,89	37	78,72	3	6,38	47
Alle Verfahren	636	21,10	2.280	75,65	98	3,25	3.014

Quelle: Erhebung

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Bei insgesamt 2.363 bearbeiteten Zustimmungsanträgen zur **ordentlichen Kündigung** konnte in 412 Fällen (17,4 Prozent) die Arbeitsplätze erhalten werden. Bei den Anträgen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes endeten, wurden 31 Prozent streitig entschieden, weil der Beschäftigte die geltend gemachten Kündigungsgründe nicht akzeptierte.

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse 100 % = 2.363 Fälle

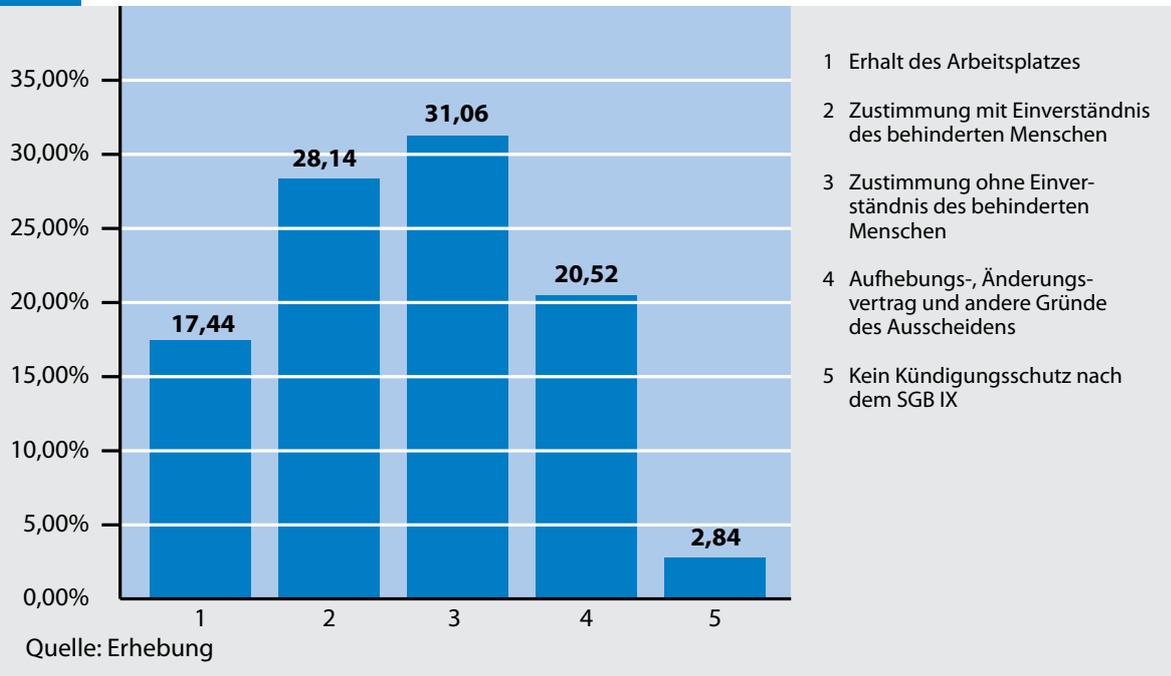


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

49

Die Aufteilung nach den Kündigungsgründen zeigt, dass der besondere Kündigungsschutz vor allem bei personenbedingten und verhaltensbedingten Kündigungsgründen wirksam wird.

Ordentliche Kündigung nach Gründen

Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	
Erhalt des Arbeitsplatzes	136	33,01	157	38,11	119	28,88	412
Verlust des Arbeitsplatzes	954	50,64	612	32,48	318	16,88	1.884
kein Kündigungsschutz*	21	31,34	27	40,30	19	28,36	67
Alle Verfahren	1.111	47,02	796	33,69	456	19,30	2.363

Quelle: Erhebung

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



In 50,64 Prozent der Zustimmungsverfahren aus betriebsbedingten Kündigungen (954 Fälle) konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. Ein geringer werdender Arbeitsanfall mit der Folge der Personalanpassung bedroht alle Arbeitnehmer gleichermaßen. Das Integrationsamt muss die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, hinnehmen, solange sie nicht offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Geprüft wird, ob Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung in demselben oder in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers bestehen. Nicht geprüft wird, ob die Kündigung auch nach arbeitsrechtlichen Maßstäben gerechtfertigt ist, insbesondere ob sie sozial gerechtfertigt ist. Es ist nicht Aufgabe des Sonderkündigungsschutzes, die arbeitsgerichtliche Prüfung zu ersetzen oder überflüssig zu machen. 33,01 Prozent der Arbeitsplätze (136 Fälle), die von betriebsbedingter Kündigung bedroht waren, konnten erhalten werden.

Demgegenüber kann das Integrationsamt bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungsgründen die Schutzinteressen schwerbehinderter Menschen zur Geltung bringen. Mit Unterstützung des technischen Beratungsdienstes oder des Integrationsfachdienstes und mit den Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können von Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnisse gesichert werden. Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: 38,11 Prozent der Arbeitsplätze (157 Fälle), die von einer personenbedingten Kündigung bedroht waren, konnten erhalten werden; bei den verhaltensbedingten Kündigungsgründen waren es 28,88 Prozent (119 Fälle). In 32,48 Prozent (612 Fälle) der personenbedingten Kündigungen ging der Arbeitsplatz verloren, bei den verhaltensbedingten Kündigungsgründen waren es 16,88 Prozent (318 Fälle).

50 Bei insgesamt 525 abgeschlossenen Verfahren auf Zustimmung zur **außerordentlichen Kündigung** konnte in 148 Fällen (rund 28 Prozent) der Arbeitsplatz erhalten werden. In knapp 47 Prozent der Fälle standen die Kündigungsgründe nicht im Zusammenhang mit der Behinderung, so dass das Ermessen bei der Entscheidung nach § 91 Absatz 4 SGB IX eingeschränkt und die Zustimmung zu erteilen war.

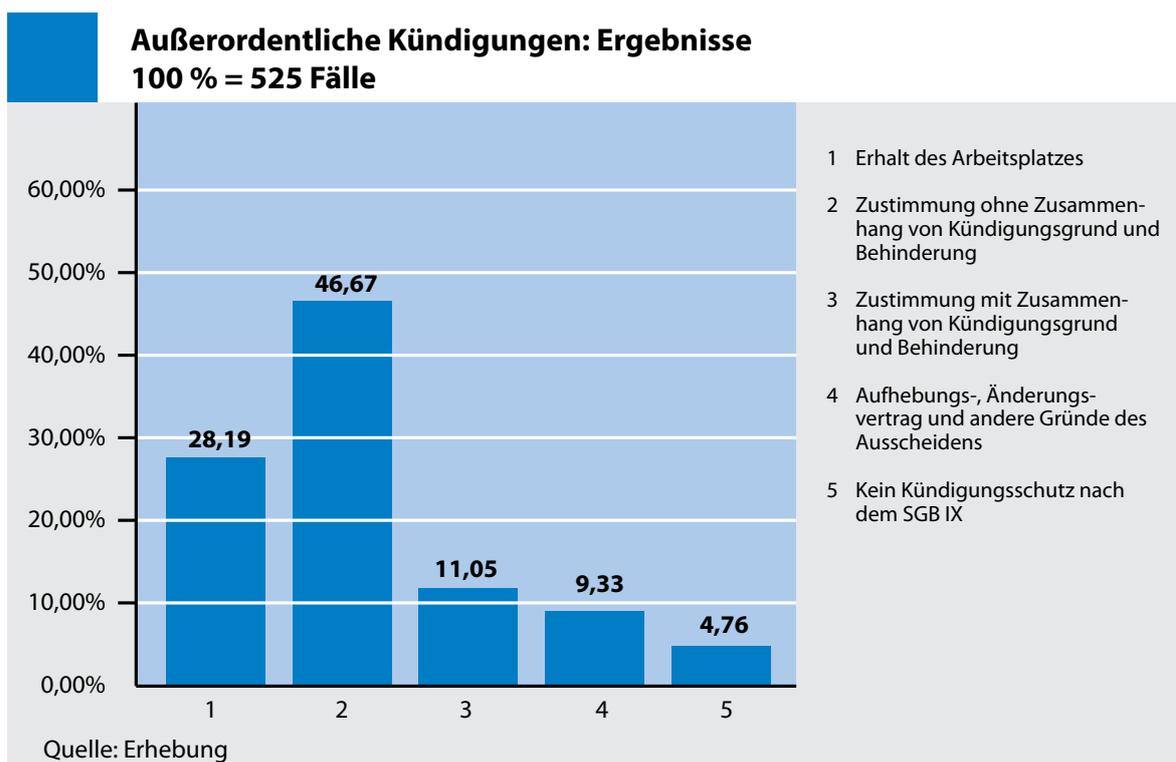


Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Schulung und Bildung

Das KVJS-Integrationsamt soll nach dem Willen des Gesetzgebers darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben schwerbehinderter Menschen verhindert oder beseitigt werden, um dauerhaft die Arbeitsverhältnisse zu sichern. Außerdem soll es die betrieblichen Akteure über die gesetzlichen Vorgaben und Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

Der gesetzliche Bildungsauftrag des Integrationsamtes und die klar definierte Zielgruppe bilden den Rahmen für das Schulungs- und Fortbildungsangebot. Es richtet sich in erster Linie an Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers, steht aber auch allen anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams offen. Praxisnähe wird dabei groß geschrieben. Ein- und mehrtägige Fortbildungsangebote vermitteln dem betrieblichen Integrationsteam eine solide Wissensbasis für die Aufgabenstellungen auf der Grundlage des SGB IX. Durch das Angebot für Inhouse-Veranstaltungen wird der Transfer in die Praxis für die Betriebe bedarfsorientiert gewährleistet.

Das Schulungsangebot orientiert sich an der vierjährigen Wahlperiode der Schwerbehindertenvertretungen. 2014 war Wahljahr. Im Vorfeld stand die Schulung zur Durchführung der Wahlen durch Vertrauenspersonen im Mittelpunkt. In regional organisierten Tagesveranstaltungen aber auch telefonisch beantworteten die Fachleute des KVJS-Integrationsamtes alle Fragen rund um das Wahlverfahren und die Organisation der Wahlen.

51

Starke Nachfrage nach Grundlagenschulungen

Bereits im Herbst 2014 stieg die Nachfrage nach Grundlagenschulungen spürbar an. Seit Dezember 2014 werden für die neu gewählten Interessenvertreter laufend Grundkurse in kurzen zeitlichen Abständen angeboten. Diese sind durchgängig ausgebucht.

Auch die Kurse zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind wie in den letzten Jahren überbucht.

Für beide Themen werden deshalb 2015 zusätzliche Termine angeboten.

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehindertenvertretung	Arbeitgeberbeauftragte	Betriebs-/Personalräte/MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
1.060	457	473	8.169	10.159

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden



Kurse und Informationsangebote

		Anzahl der Veranstaltungen	Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen	Tagesveranstaltungen	59	2.185
	Mehrtägige Veranstaltungen	26	441
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen	Tagesveranstaltungen	14	595
	Mehrtägige Veranstaltungen	0	0
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger		16	6.938

Quelle: Erhebung

Tabelle und Diagramm: Hans-Peter Karcher, KVJS, Grafik: Christian Mentzel, Wiesbaden

Maßgeschneiderte -Beratungen vor Ort

Die Nachfrage nach individueller Beratung zur Einführung oder Umsetzung eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) ist ungebrochen hoch. Durch individuell auf die jeweilige betriebliche Situation abgestimmte Konzepte konnte dieser Nachfrage durch Vor-Ort-Beratungen in den Betrieben und Dienststellen kundenorientiert entsprochen werden.

Zunehmend nachgefragt werden Schulungen für Führungskräfte und das Personalmanagement zum Schwerbehindertenrecht.

Insgesamt wurden 2.626 Teilnehmer in 85 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen des Integrationsamtes erreicht und 595 in 14 gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Trägern. Das KVJS-Integrationsamt war an 16 Veranstaltungen anderer Träger beteiligt mit 6.938 Teilnehmern.

Qualifizierung zum „Betrieblichen Eingliederungsberater“

Seit 2010 können sich Vertrauenspersonen und Stellvertretungen durch den Besuch ausgewählter Pflichtkurse des Fortbildungsprogramms des KVJS-Integrationsamtes zum „Betrieblichen Eingliederungsberater“ qualifizieren. Die Teilnehmer dokumentieren in Ihrem Kursbuch ihre erworbene Kompetenz. Das Interesse ist groß. Jedes Jahr überreicht der Leiter des Integrationsamtes zahlreichen Teilnehmern das Zertifikat in einer feierlichen Runde.

Neben der Kundenbindung wird auch der Praxistransfer des Gelernten in der Arbeitswelt gewährleistet.

Ausblick

Die Planungen für das Fortbildungsprogramm 2016 sind fortgeschritten. Ein fachlicher Schwerpunkt wird auf den Grund- und Aufbaukursen liegen, um dem Bedarf der neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen zu entsprechen. Daneben wird es natürlich eine Vielzahl von Angeboten zu Spezialthemen geben.

Während 2014 die Angebote zum Thema Arbeitsrecht („Arbeitsrecht für kirchliche Träger“ und „Schwerbehinderung bei Beamten“) und Kommunikation erweitert wurden, steht 2015/2016 das Thema Inklusion im Fokus der Neuerungen mit dem Angebot neuer Kurse zu diesem Thema.

Öffentlichkeitsarbeit

Veranstaltungen

Präsenz zeigen: Das hatte sich das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2014 auf die Fahne geschrieben. Sein Infostand war deshalb auf so vielen Veranstaltungen wie noch nie zu finden: bei Empfängen der IG Metall für neu gewählte Betriebsräte in Aalen und Schwäbisch Gmünd, bei Tagungen des VdK und der IG Metall für Schwerbehindertenvertretungen in Heilbronn und Reutlingen, und der Bürgermesse Freudenstadt mit dem Themenschwerpunkt Integration.

„Wie Inklusion gelingt“ war das Motto einer Veranstaltung der Industrie- und Handelskammer Stuttgart. Thematischer Schwerpunkt des KVJS-Integrationsamtes dort waren die Leistungen die Unterstützungsangebote der Integrationsfachdienste für Arbeitgeber. Beim Auftakt der „Tour de BEM“ der Deutschen Rentenversicherung in Stuttgart informierte das KVJS-Integrationsamt über die Möglichkeiten, Betriebliches Eingliederungsmanagement durch seine Begleitende Hilfe im Arbeitsleben zu unterstützen. Auch 2015 wird das KVJS-Integrationsamt an den Stationen präsent sein, unter anderem in Freiburg, Heilbronn, Mannheim, Ulm und Karlsruhe. Bei allen Veranstaltungen verstärken die örtlichen Integrationsfachdienste den Infostand des KVJS-Integrationsamtes.

Neuer Messestand

Eine blinde Drogenschnüfflerin, ein junger Mann mit Down-Syndrom als Wagenheber und andere wandfüllende Fotos waren ein ungewohnter Anblick für die Besucher der Messe Personal Süd 2014 in Stuttgart. Denn die Botschaft der Fotos am neuen Messestand des KVJS-Integrationsamtes erschließt sich, wenn man sich intensiver mit ihnen beschäftigt. Dann wird klar, dass vermeintliche Schwächen durchaus Stärken im Arbeitsleben sein können. Den Messebesuchern hat der Stand gefallen. Die Postkarten mit den verschiedenen Motiven wurden mitgenommen.

53

Partner der Offensive Mittelstand

Auf Initiative seines Integrationsamtes ist der KVJS dem Regionalnetzwerk Baden-Württemberg der Offensive Mittelstand (www.offensive-mittelstand-bw.de) beigetreten. Das KVJS-Integrationsamt möchte damit den Kontakt zu kleinen und mittelständische Unternehmen intensivieren. Denn diese haben erfahrungsgemäß großes Inklusionspotential.

Medien

2014 wurden vier Ausgaben der „**ZB Baden-Württemberg**“ (Auflagenhöhe 46.500 Exemplare) und zwei **Newsletter** „Behinderung und Beruf“ an rund 1.300 Newsletter-Abonnenten versandt. Die „ZB Baden-Württemberg“ ist die regionale Ergänzung der Bundesausgabe der Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB).

Der neue **KVJS-Ratgeber** „**Behinderung und Beruf**“ gibt schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben einen Überblick über berufliche Nachteilsausgleiche und rechtliche Regelungen – vom Bewerbungsverfahren bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Publikationsreihe „KVJS Spezial“ beleuchtete 2014 das Thema **„Arbeitsassistenz“** für schwerbehinderte Menschen im Beruf“. Das Spezial „Die richtige Einstellung“ zeigt in sechs Fallbeispielen berufliche **Perspektiven für junge Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst**. Ergänzt wird die Broschüre durch die Beispielsammlung „Wesentlich behinderte Menschen im öffentlichen Dienst“, die online zu Verfügung steht.

An Fachleute, insbesondere KVJS-Mitglieder, richtet sich die Broschüre „Der Übergang von der Schule und der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt - Erfahrungen aus Baden-Württemberg“. In seinem Aufsatz berichtet Karl-Friedrich Ernst, Leiter des KVJS-Integrationsamtes, über die Erfahrungen aus den Aktionen 1000 und 1000plus.

Rechtzeitig vor den Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen im Herbst 2014 erschienen in der Reihe „ZB-Spezial“ die Broschüren „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ und der „SBV-Guide, Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung“. Neu im Publikationsortiment des Integrationsamtes ist zudem der ZB-Ratgeber „Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)“. Die ZB-Broschüren werden von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) herausgegeben.

2015 erscheint unter redaktioneller Federführung des KVJS-Integrationsamtes der ZB-Ratgeber „Behinderung und Ausweis“. Außerdem werden die KVJS-Ratgeber „Integrationsfachdienste“ und „Existenzgründung und Existenzhaltung für schwerbehinderte Menschen“ überarbeitet.

54



Neuer Messestand.

Foto: KVJS

Preisträger 2014

Im Jahr 2014 wurden zwei Kleinbetriebe, ein mittelständischer Betrieb, ein Großunternehmen sowie zwei öffentliche Arbeitgeber für ihre Behindertenfreundlichkeit und für vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement ausgezeichnet. Auch wurden der „Innovationspreis Integration“ und die Auszeichnung „Integrationsfachdienst des Jahres“ verliehen.

Beispielhaft behindertenfreundliche Arbeitgeber

Beim Unternehmen **Hymer-Leichtmetallbau GmbH & Co. KG in Wangen im Allgäu** (Landkreis Ravensburg) liegt die Beschäftigungsquote seit Jahren immer über sechs Prozent und damit höher als die Quote vorgibt. Seit 2011 wurden fünf schwerbehinderte Menschen eingestellt, davon drei aus einer Werkstatt für behinderte Menschen oder Sonderschule für Menschen mit geistiger Behinderung. Das Unternehmen bietet Praktika für weitere schwerbehinderte Menschen aus Sonderschulen oder WfbM an.

Zusätzlich stellt Hymer einen Außenarbeitsplatz für einen Mitarbeiter der Oberschwäbischen Werkstätten für Behinderte zur Verfügung. Dieser Mitarbeiter erfüllt die Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht. Ihm wird jedoch auf diese Weise ermöglicht, in einem ganz normalen Betrieb angestellt zu sein.

Neben all dem vergibt Hymer Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen.

55

Mit einer Beschäftigungsquote von über sieben Prozent schwerbehinderter Mitarbeiter konnte die **Stadtverwaltung Reutlingen** die Auszeichnung als beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber entgegennehmen.

In den letzten drei Jahren wurden elf schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte eingestellt. Die Stadt Reutlingen bietet auch Betriebspraktika für schwerbehinderte Menschen aus WfbM oder Sonderschulen an und vergibt Aufträge an WfbM.

Das **Generationenzentrum Sonnenberg in Stuttgart** hat zehn schwerbehinderte Menschen beschäftigt bei insgesamt 83 Arbeitsplätzen. Das ist eine Quote von mehr als sieben Prozent. Das Generationenzentrum beschäftigt auch Menschen mit sehr großen Einschränkungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum Chancen gehabt hätten. Hierzu zählen insbesondere Menschen mit einer geistigen Behinderung.

Immer wieder bietet das Generationenzentrum zahlreiche Praktika für Menschen aus Sonderschulen oder WfbM an. Inzwischen hat es acht ehemalige Praktikanten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen.

Bemerkenswert ist zudem, dass die jungen Menschen mit Behinderungen nicht nur in Bereichen wie Hauswirtschaft, Reinigung oder Wäschepflege beschäftigt werden, sondern auch im Demenzbereich, das heißt im direkten Umgang mit dementen Menschen.

Das Generationenzentrum Sonnenberg gehört zum Eigenbetrieb „leben & wohnen“ der Stadt Stuttgart.

Die Firma **Maertin & Co. AG in Freiburg** müsste aufgrund ihrer Betriebsgröße nur zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Tatsächlich sind es aber vier. Das Unternehmen bietet immer wieder Praktikumsplätze für Schüler der Sonderschule und WfbM-Beschäftigte an – das gehört zur sozialen Unternehmenskultur von Maertin.



Seit Jahren arbeitet die Firma eng mit der Werkstatt für behinderte Menschen des Caritasverbandes Freiburg-Stadt zusammen. Aufträge, die nicht im Betrieb abgearbeitet werden können, werden an die Werkstatt vergeben.

Die **Wolther & Baur Garten- und Landschaftsbau GmbH & Co. KG in Laupheim** (Landkreis Biberach) beschäftigt vier schwerbehinderte Menschen, obwohl sie aufgrund der Betriebsgröße nicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verpflichtet ist.

Die vom KVJS einberufene Jury wählte die Firma auch deshalb aus, weil sie zahlreiche Praktika für Menschen aus Sonderschulen oder Werkstätten für behinderte Menschen anbietet: für sie eine erste Bewährungsprobe auf dem Arbeitsmarkt und wichtig für gezielte Förderung der eigenen Fähigkeiten.

Darüber hinaus arbeitet das Unternehmen ausgezeichnet mit dem Integrationsfachdienst Biberach zusammen.

Vorbildliches betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit der Einführung des BEM hat die **Voith Turbo GmbH & Co. KG in Crailsheim** (Landkreis Schwäbisch Hall) rund 82 Prozent der BEM-Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Das heißt, Kündigungen oder vorzeitige Ruhestände konnten vermieden werden.

Voith Turbo hat herausragende Rahmenbedingungen für das Eingliederungsmanagement. Das gilt vor allem für die sehr gute Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten, Integrationsteam und örtlichen Servicestellen, die Beteiligung der Beschäftigten, die ständige Information und die Fortbildung der Führungskräfte sowie aller am Verfahren Beteiligten.

Neben zahlreichen Maßnahmen zur Gesunderhaltung innerhalb der Arbeitszeit werden in Zusammenarbeit mit einer Physiotherapiepraxis eine arbeitsplatzbezogene Beratung und ein individuelles Training angeboten.

Die Betriebsvereinbarung zum BEM wurde als ein besonders gelungenes Beispiel in die BEM-Leitlinien des Voith Konzerns eingearbeitet, um den vielen deutschen Standorten als Musterbeispiel zu dienen.

Der Preisträger erhielt vom KVJS eine Prämie in Höhe von 3.000 Euro.

Gleich zwei Auszeichnungen gingen an die **Stadtverwaltung Reutlingen**. Neben der Auszeichnung in der Kategorie „Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ gab es eine weitere für das „Vorbildliche Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (BEM) der Stadt.

In rund 95 Prozent der BEM-Verfahren konnte die Stadt die Arbeitsplätze sichern, also Kündigungen oder zeitiger Ruhestand vermeiden. Ausfallzeiten und Krankheitskosten verringerten, die Motivation der Mitarbeiter erhöhte sich und schwerbehinderte oder langzeitkranke Menschen bekamen mit einem guten BEM neue Perspektiven.

Der Preisträger erhielt vom KVJS eine Prämie in Höhe von 3.000 Euro.

Innovationspreis Integration

Der vom KVJS im Jahr 2006 initiierte Innovationspreis Integration wird seit 2009 vom Beauftragten der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen mit einem Preisgeld dotiert. Mit dem Preis werden Sonderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen oder Inte-

grationsunternehmen ausgezeichnet, die ein sehr erfolgreiches Integrationskonzept für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt und damit die Teilhabe besonders betroffener schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in hohem Maße gefördert haben.

Mit der Vergabe des Innovationspreises Integration 2014 an die **Bruchsaler Werkstätten** (Landkreis Karlsruhe) ging die Auszeichnung zum zweiten Mal an eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Integrationsfachdienst des Jahres

Der **Integrationsfachdienst Schwarzwald-Baar-Heuberg** hat im vergangenen Jahr 30 Menschen mit Behinderung, davon 24 wesentlich behinderte Menschen, zu einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verholfen. Der IFD erreicht ein überdurchschnittliches Vermittlungsergebnis bei den wesentlich behinderten Menschen und hat mit 90,02 Prozent auch eine weit überdurchschnittliche Nachhaltigkeitsquote.

Spitzenreiter im Land ist der IFD bei der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen. Doppelt so häufig wie im Landesdurchschnitt wurden gefährdete Arbeitsplätze gerettet.



KVJS-Verbandsdirektor Sen. e.h. Prof. Roland Klinger (Mitte) mit dem Team des IFD Schwarzwald-Baar-Heuberg.

Foto: Diakonisches Werk im Schwarzwald-Baar-Kreis



Notizen



Juli 2015

Herausgeber:

Kommunalverband für Jugend und Soziales

Baden-Württemberg

Dezernat Integration – Integrationsamt

Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe

Telefon 0721 8107-0

Lindenspürstraße 39, 70176 Stuttgart

Telefon 0711 6375-0

Kaiser-Joseph-Straße 170, 79098 Freiburg

Telefon 0761 2719-0

info@kvjs.de

www.kvjs.de

59

Gesamtredaktion:

Karl-Friedrich Ernst

Text/Redaktion:

Berthold Deusch, Hans-Peter Karcher, Karl-Friedrich Ernst,
Ulrike Kayser, Bernhard Pflaum, Gabriele Forschner,
Ralf Schmid, Pia Zinser-Flum, Bernhard Ganz

Gestaltung:

Silvia Kurucic

Druck:

Texdat-Service, Weinheim

Bestellung/Versand:

Manuela Weimar

Telefon 0721 8107-942

integrationsamt@kvjs.de

Redaktioneller Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre die männliche Form gewählt. Gemeint sind Männer und Frauen.



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Postanschrift

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausadresse

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0
www.kvjs.de