

KVJS

Geschäftsbericht

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

2016/17

» Inhalt

1	Vorwort	3
2	2016 auf einen Blick – Für eilige Leser	4
3	Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes	6
4	Herausforderungen im Geschäftsjahr 2016/2017	9
5	Personenkreis	11
6	Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt	13
7	Ausgleichsabgabe – Einnahmen des Integrationsamtes	16
8	Ausgaben	17
9	Leistungen an Arbeitgeber	18
10	Betriebliche Prävention	19
11	Leistungen an Inklusionsbetriebe	21
12	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	25
13	Integrationsfachdienste	27
14	Schwerpunkt Aktion 1000 – Perspektive 2020	31
15	Technischer Beratungsdienst	35
16	Förderung für Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	37
17	Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	38
18	Widerspruchsverfahren	44
19	Fortbildung	45
20	Information und Öffentlichkeitsarbeit	47
21	Preisträger 2016	48

» Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

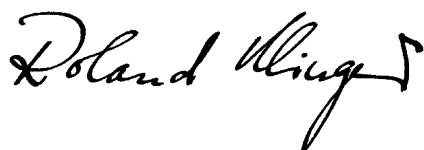
das Berichtsjahr 2016 zeichnete sich durch eine rege Gesetzgebungstätigkeit des Bundesgesetzgebers aus. Alle Aufgabenbereiche des Integrationsamtes des Kommunalverbands für Jugend und Soziales sind davon betroffen.

Ende Dezember 2016 ist das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen – Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Kraft getreten. Große Umstellungen bringt die zweite Reformstufe zum 1.1.2018. Das Schwerbehindertenrecht wird zum Teil 3 des SGB IX. Die Änderung der Paragrafenfolge muss in sämtlichen Publikationen und Dokumenten des Integrationsamtes umgesetzt werden. Die bereits zum 30.12.2016 in Kraft getretenen neuen Regelungen zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung in §§ 82, 95 und 96 SGB IX und zur Inklusionsvereinbarung müssen in die Beratungstätigkeit des Integrationsamtes und in die Schulung und Information implementiert werden.

Nicht nur im Sozialrecht, auch im Verwaltungsrecht war der Bundesgesetzgeber aktiv. Das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes soll die elektronische Kommunikation fördern. Es ist nunmehr auch möglich, Zustimmungsanträge zur Kündigung nach § 87 SGB IX elektronisch zu stellen. Dazu müssen die organisatorischen und technischen Voraussetzungen geschaffen werden.

Die Jahre 2016 und 2017 sind Jahre des Umbruchs. Die Umsetzung der neuen Gesetze bringt viele Veränderungen. Gleichzeitig bestehen die Kernaufgaben des Integrationsamtes im Wesentlichen unverändert weiter. Der besondere Kündigungsschutz und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben haben auch im Jahr 2016 dazu beigetragen, dass schwerbehinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben können.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre dieses Berichtes über die Aktivitäten des Integrationsamtes im vergangenen Jahr.



Senator e.h. Prof. Roland Klingler
Verbandsdirektor



Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamtes

» 2016 auf einen Blick – Für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- Bundesweit waren nach der letzten Statistik des Statistisches Bundesamts **7,6 Millionen** Menschen schwerbehindert, in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt) waren **929.877** schwerbehinderte Menschen gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2015 **21.858 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber** mit **3.278.220 Arbeitsplätzen**, davon erfüllten **9.630** Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die **Beschäftigungsquote** in Baden-Württemberg betrug 2015 bei den Arbeitgebern der **Privatwirtschaft 4,15 Prozent** und bei den Arbeitgebern des **Öffentlichen Dienstes 5,55 Prozent**.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2016

- **Gesamteinnahmen** (einschl. Finanzausgleich unter den Integrationsämtern, Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): **95,34 Millionen Euro**, davon 76,35 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- **Gesamtausgaben: 98,35 Millionen Euro**, davon Leistungen an Arbeitgeber 26,45 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 14,70 Millionen Euro (zuzüglich 1,46 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten, Kosten für Gebärdensprachdolmetscher), institutionelle Förderung 8,71 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 15,35 Millionen Euro.

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- **0,55 Millionen Euro** an Arbeitgeber zur **Schaffung von 83 Arbeitsplätzen** für schwerbehinderte Menschen.
- **1,59 Millionen Euro** an Arbeitgeber zur **behinderungsgerechten Einrichtung** von **662** Arbeitsplätzen.
- **24,31 Millionen Euro** an Arbeitgeber bei **außergewöhnlichen Belastungen** (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der **Leistungsempfänger: 7.642**.
- **4,21 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen** – Anzahl der **Leistungsempfänger: 942**.

Prävention

- **775 Anträge** auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- **714 Verfahren** wurden 2016 abgeschlossen. Davon mussten 87 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden. Erfolgsquote: 88 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- Im Jahr 2016 gab es **80 Inklusionsbetriebe** mit 3.679 Beschäftigten, davon 1.535 schwerbehinderte Menschen
- **8,90 Millionen Euro Förderung** durch das KVJS-Integrationsamt (einschl. Leistungen an IB bei außergewöhnlichen Belastungen).

Integrationsfachdienste (IFD)

- **24 IFD** an 36 Standorten mit 194 Integrationsfachberatern auf 161 Planstellen.
- **11.038 (schwer-)behinderte Menschen** wurden beraten oder umfassend unterstützt.

- **7.948 Beauftragungen** zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen.
- **5.454 Beauftragungen** zur Sicherung der Beschäftigung.
- **429 Vermittlungen** in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 386 für wesentlich behinderte Menschen.
- **Kosten: 14,70 Millionen Euro**, davon 4,88 Millionen refinanziert.

durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen aus freiwilligen Leistungen zur Eingliederungshilfe. Bisher wurden mit **41 Stadt- und Landkreisen Verwaltungsvereinbarungen** abgeschlossen.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- **2.862 Neuanträge** auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt **2.843 Fälle** (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der **Arbeitsplatz** konnte in **615 Fällen erhalten** werden.

Schulung und Bildung

- In **130 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen** erreichte das Integrationsamt **2.389 Personen**.
- **81 Veranstaltungen Dritter** – unter Mitwirkung des Integrationsamtes – erreichten **3.972 Personen**.

Aktion 1000

- **386 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**.
- Insgesamt (1.1.2005 bis 31.12.2016) wurden **4.097 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen** erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: **Nachhaltigkeitsquote 83,2 Prozent**.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Die Träger der Eingliederungshilfe unterstützen die nachhaltige Beschäftigung von wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt

» Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes

Das Integrationsamt hat den Auftrag, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Seine Aufgaben sind die Erhebung und Verwendung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben einschließlich der Information und Bildung.

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

Das KVJS-Integrationsamt finanziert seine Leistungen aus der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe. Sie ist von allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich 20 oder mehr Arbeitsplätzen zu entrichten, die schwerbehinderte Menschen nicht oder in zu geringem Umfang beschäftigen. Betriebe mit mindestens 60 Arbeitsplätzen im Jahresdurchschnitt müssen fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzen (Pflichtarbeitsplätze), für kleine Betriebe gibt es Erleichterungen. Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die Ausgleichsabgabe ist abhängig von der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote gestaffelt (§ 77 Absatz 2 SGB IX) und beträgt 125, 220 oder 320 Euro je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen seit dem Erhebungsjahr 2016.

Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind zweckgebunden. 20 Prozent führen die Integrationsämter an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Finanzierung überregionaler Teilhabeprojekte ab (§ 77 Absatz 6 Satz 1 SGB IX). Zwischen den Integrationsämtern wird ein Finanzausgleich herbeigeführt (§ 77 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). Er soll sicherstellen, dass die Rahmenbedingungen für die

Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in allen Bundesländern, unabhängig von der wirtschaftlichen Infrastruktur, vergleichbar sind.

Die Integrationsämter dürfen den 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 nach dem SGB IX

Ein Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten erst nach vorheriger Zustimmung durch das KVJS-Integrationsamt kündigen. Der Sonderkündigungsschutz ist den schwerbehinderten Beschäftigten 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, ob ein Zusammenhang zwischen den Kündigungsgründen und der Behinderung besteht, und ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses gibt es die Leistungen der begleitenden Hilfe. Das Integrationsamt prüft keine arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere nicht die soziale Rechtfertigung der Kündigung.

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 sollen bewirken, dass schwerbehinderte Menschen ihre sozialen Stellung erhalten können und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die ihren Fähigkeiten gerecht werden, und auf denen sie ihre Kenntnisse voll verwerten können.

Im Mittelpunkt steht die persönliche Beratung und Unterstützung. Die Integrationsämter sind Ansprechpartner für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Sie beraten auch bei persönlichen Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Prävention. Die begleitende Hilfe umfasst darüber hinaus finanzielle Leistungen an Arbeitgeber oder Beschäftigte zur Einrichtung neuer oder zur Sicherung von Kündigung bedrohter Arbeitsplätze.

Fachdienste: Der Technische Beratungsdienst und der Integrationsfachdienst

Mit Hilfe 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 beispielsweise seelisch

behinderte Menschen tätig. Integrationsfachdienste können ebenfalls von der Bundesagentur für Arbeit oder von einem Rehabilitationsträger beauftragt werden. Die Integrationsämter haben die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste.

Bildungsveranstaltungen, Informationsangebote

Das KVJS-Integrationsamt führt Schulungs- und Bildungsveranstaltungen durch, die sich an Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte und an die Mitglieder der betrieblichen Integrationsteams richten. Die ein- oder mehrtägigen Kurse sind modular aufgebaut. Sie vermitteln Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und des Personalrechts. Darüber hinaus werden Kurse zur Stärkung der Verhandlungs- und Sozialkompetenz angeboten. Die Schulungen sollen die Teilnehmer befähigen, dass sie ihre innerbetrieblichen Aufgaben erfolgreich erfüllen können.

Das Integrationsamt hält ein umfangreiches Angebot an Medien und Publikationen bereit. Broschüren, Flyer, thematische Ratgeber und ein regelmäßiger Newsletter zu allen Fragen rund um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben rundet das Informations- und Bildungsangebot des KVJS-Integrationsamtes ab.

Inklusionsbetriebe

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

Inklusionsbetriebe müssen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen; ihr Anteil soll 50 Prozent nicht übersteigen. Sie erhalten vom Integrationsamt Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung sowie für den besonderen Aufwand.

Weitere, vom Land auf den KVJS übertragene Aufgaben

Besonderer Kündigungsschutz nach dem BEEG und dem Pflegezeitgesetz

Durch Verordnungen der Landesregierung und des Sozialministeriums vom 07. Februar 2011 (GBl. S. 79) und vom 07. Dezember 2012 (GBl. S. 577) wurde der KVJS beauftragt, über Anträge auf Zulässigkeitserklärung der Kündigung eines Elternteils in Elternzeit nach dem BEEG, in der Pflegezeit oder in der Familienpflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz zu entscheiden. Zuständig ist das Referat 31. In 2016 sind 261 Kündigungsanträge in der Elternzeit und ein

Antrag in der Pflegezeit eingegangen. In 92 Prozent der Fälle wurde die Kündigung in der Elternzeit auf betriebsbedingte Gründe gestützt.

Schulische Inklusion

Eine weitere Aufgabe kam durch die Schulgesetzänderung vom 15. Juli 2015 hinzu. Behinderte Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg haben einen Anspruch auf inklusive Bildung in den allgemeinen öffentlichen Schulen des Landes. Das Land gewährt den Schulträgern einen Aufwendungsersatz für Umbauten für inklusive Bildungsangebote. Durch öffentlich-rechtliche Vereinbarung vom 17. März 2016 hat das Kultusministerium den KVJS beauftragt, durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes die Angemessenheit der Aufwendungen der Schulträger im Rahmen der inklusiven Bildung zu prüfen. In 2016 hat der Technische Beratungsdienst 26 Schulträger beraten und die Erstattungsfähigkeit der Aufwendungen begutachtet.

» Herausforderungen im Geschäftsjahr 2016/2017

Die Rahmenbedingungen, in denen das KVJS-Integrationsamt arbeitet, sind weiterhin durch die hohe Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen gekennzeichnet. Auch der allgemeine gute Arbeitsmarkt und die Konjunktur in Baden-Württemberg haben hier keine Verbesserung gebracht. Gleichzeitig sind aber die Anträge der Arbeitgeber auf Zustimmung zur Kündigung weiterhin rückläufig. Die Nachfrage nach den Beratungsdienstleistungen und den Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben des Integrationsamtes ist weiterhin deutlich angestiegen. Die Finanzlage im Bereich der Ausgleichsabgabe lässt es aber zu, allen vom Gesetz vorgesehenen Verwendungszwecken gerecht zu werden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes in seiner ersten Stufe zum 01.01.2017 haben sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Integrationsamtes geändert. Derzeit laufen gleichzeitig die Vorbereitungen für das Inkrafttreten der nächsten Stufe am 01.01.2018. Das Bundesteilhabegesetz verbessert die Situation von Menschen mit Behinderung und soll ihre gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft und am Arbeitsleben sicherstellen. Kern des Bundesteilhabegesetzes ist die Reform der Eingliederungshilfe, also der Leistungen, die durch die Sozialhilfe erbracht werden. Dennoch ist auch die Arbeit des Integrationsamtes durch das Bundesteilhabegesetz berührt.

Hier die wichtigsten Änderungen, die das Bundesteilhabegesetz im Sozialgesetzbuch IX vorgenommen hat:

Prävention

Erstmals werden in der Vorschrift zum Vorrang der Prävention im Teil I des SGB IX die Integrationsämter genannt. Diese sollen früher als bisher einbezogen werden, auch um eine Behinderung zu vermeiden. Besonders hervorgehoben wird dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.

Inklusionsvereinbarung

Schon bisher konnten Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Zukünftig soll das Integrationsamt im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen diesen beiden Parteien moderieren und vermitteln.

Besonderer Kündigungsschutz

Neu ist auch, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam ist. Über die Auswirkung dieser Neuregelung auf die Entscheidung des Integrationsamtes im Zustimmungsverfahren besteht derzeit noch rechtliche Unklarheit.

Schwerbehindertenvertretung

Die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung wird auch durch eine verbesserte Freistellungsregelung, durch verbesserte Möglichkeiten zur Heranziehung der Stellvertreter und bezüglich des Schulungsanspruchs des Stellvertreters verbessert. All diese Änderungen werden auch auf die Arbeitssituation der Integ-

rationsämter Einfluss haben, nicht zuletzt durch eine verstärkte Nachfrage bei den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die die Integrationsämter anbieten.

Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen und den Schulen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Bereits seit vielen Jahren unterstützt das KVJS-Integrationsamt den Übergang von Beschäftigten in der Werkstatt für behinderte Menschen und von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Rahmen der sogenannten „Aktion 1000“ des KVJS wurden dazu neue Instrumente entwickelt und sehr erfolgreich eingesetzt.

Nun hat auch der Gesetzgeber diese Thematik im Bundesteilhabegesetz aufgegriffen und neue Instrumente geschaffen, um die Situation zukünftig zu verbessern. Dazu zählt die Beteiligungsmöglichkeit des Integrationsamtes an den Leistungen zur beruflichen Orientierung, aber auch die Möglichkeit, sich an einem sogenannten Budget für Arbeit zu beteiligen, das die Träger der Eingliederungshilfe für die Arbeitgeber erbringen.

Eine wichtige Aufgabe im laufenden Jahr 2017 ist es daher, Regelungen zu finden, wie die erfolgreichen Instrumente der „Aktion 1000“ des KVJS mit der neuen gesetzlichen Regelung in Einklang gebracht werden können. Kernstück wird dabei die Verlängerung des Förderprogramms „Aktion Arbeit“ in Baden-Württemberg sein, für das das KVJS-Integrationsamt erhebliche Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stellen wird. Der bisherige Ansatz des KVJS und der neue Ansatz des BTHG sollen miteinander verbunden und die Zusammenarbeit der Beteiligten weiter verbessert werden. Zu den Beteiligten zählen neben dem KVJS die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Eingliederungshilfe, die Schulen, die Integrations-

fachdienste und die Werkstätten für behinderte Menschen in Baden-Württemberg.

Inklusionsbetriebe

Auch bei der Förderung sogenannter Integrationsprojekte, die zukünftig den Namen Inklusionsbetriebe erhalten, hat der Gesetzgeber Verbesserungen vorgesehen. Die Bundesregierung hat den Ländern mit dem Förderprogramm „Alle im Betrieb“ erhebliche Mittel zum Ausbau der Struktur von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Auch in Baden-Württemberg wird dieses Programm derzeit umgesetzt und es wird sowohl die Zahl der Inklusionsbetriebe als auch die Zahl der darin vorhandenen Arbeitsplätze deutlich ausgeweitet.

Weitere aktuelle Themen:

Neben den gesetzlichen Veränderungen und dem deutlichen Anstieg der Fallzahlen in der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und in sonstigen Förderbereichen des Integrationsamtes gibt es weitere Herausforderungen, die die Arbeit des Integrationsamtes derzeit kennzeichnen. Die Entwicklung einer neuen EDV für die Sachbearbeitung im Integrationsamt, die Einführung einer neuen Software für die Zusammenarbeit des Integrationsamtes mit den Integrationsfachdiensten, die Einführung einer elektronischen Akte, die Diskussion um die Honorare der Gebärdendolmetscher, die Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, die Vorbereitung der turnusgemäß 2018 stattfindenden Wahlen für die Schwerbehindertenvertretungen sind nur wenige Stichworte, die die gegenwärtige Situation kennzeichnen.

» Personenkreis

Die Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) befinden sich im Teil 2 des SGB IX; ab 1.1.2018 im Teil 3 (ab § 151 SGB IX n. F.). Die Versorgungsämter bei den Stadt- und Landkreisen stellen auf Antrag das Vorliegen einer Behinderung und den Grad der Behinderung sowie die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch fest. Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen erfolgt auf Antrag durch die zuständige Agentur für Arbeit.

Zum Jahresende 2015 lebten rund 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Am 31. Dezember 2015 waren in Deutschland 7,616 Millionen Menschen als Schwerbehinderte mit gültigem Ausweis anerkannt. Das entsprach einem Anteil von rund 9,3 Prozent der Bevölkerung. Die Zahl ist seit der letzten Erhebung 2013 um 0,9 Prozent gestiegen. Schwerbehindert sind Personen, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr vorliegt.

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Mit 86 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit verursacht. Vier Prozent der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. In knapp 2 Prozent der Fälle waren die Behinderungen auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Bundesweit hatten 1.797.212 schwerbehinderte Menschen (rund 24 Prozent) einen Grad der Behinderung von 100.

Zwei von drei schwerbehinderten Menschen hatten körperliche Behinderungen (61 Prozent), auf geistige oder seelische Behinderungen ent-

fielen insgesamt zwölf Prozent der Fälle, auf zerebrale Störungen neun Prozent der Fälle, bei den übrigen Personen (18 Prozent) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

76 Prozent sind älter als 55 Jahre

Behinderungen treten vor allem im Alter auf. So waren am Stichtag bundesweit 4.192.292 Menschen mit Behinderungen (55 Prozent) älter als 65 Jahre. Nahezu ein Drittel (32 Prozent) der schwerbehinderten Menschen war 75 Jahre und älter. Knapp die Hälfte (44 Prozent) gehörte der Altersgruppe von 55 bis 74 an. Dagegen ist der Anteil der unter 25-Jährigen mit 3,8 Prozent gering. Zwei Prozent waren Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Männer sind – insbesondere ab 55 Jahren – häufiger schwerbehindert als Frauen. Als eine Ursache hierfür gilt, dass Männer häufiger erwerbstätig sind. Sie können mit der Anerkennung die besonderen Bestimmungen für schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, den Sonderkündigungsschutz und die besonderen Rentenregelungen in Anspruch nehmen.

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2016, Statistik der schwerbehinderten Menschen)

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten nach der letzten Bevölkerungsstatistik (auf Basis Zensus 2011) zum 31.12.2015 insgesamt rund 10.879 Millionen Einwohner. Gegenüber 2014 stieg die Einwohnerzahl um 162.974. Am 31. Dezember 2015 waren 929.877 schwerbehinderte Menschen registriert, das entspricht einem Anteil an der Bevölkerung von 8,5 Prozent (9,2 Prozent in 2013). 51,8 Prozent der anerkannten schwer-

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

Alter	Anzahl	in % Alle	in % Männer	in % Frauen
unter 25 Jahre	39.024	4,2	2,5	1,7
25 bis 45 Jahre	71.305	7,7	4,1	3,6
45 bis 55 Jahre	111.317	12,0	6,1	5,9
55 bis 65 Jahre	202.906	21,8	11,5	10,3
über 65 Jahre	505.325	54,3	27,7	26,6
Insgesamt	929.877	100	51,8	48,2

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2016

behinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,2 Prozent sind Frauen. Entgegen der bundesweiten Statistik ist die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg um rund 51.600 Personen (fünf Prozent) gegenüber der letzten Erhebung in 2013 zurückgegangen.

Über die Hälfte aller schwerbehinderten Menschen (505.325 Personen) ist 65 Jahre oder älter. Der Anteil schwerbehinderter Menschen unter 25 Jahren (39.024 Personen) betrug 4,1 Prozent.

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

621.067 Personen (66,8 Prozent der schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg) haben eine körperliche Behinderung. 133.073 Menschen (14,3 Prozent) sind von einer geistigen Behinderung betroffen. In 85.944 Fällen (9,2 Prozent) liegen zerebrale Störungen vor. Von den schwerbehinderten Menschen hatte knapp ein Viertel (227.003) sehr schwere Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100. Knapp einem Drittel der schwerbehinderten Menschen (311.924) wurde ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt.

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. In 92,7 Prozent aller Fälle (862.322) ist eine allgemeine Krankheit Ursache der Schwerbehinderung. 3,7 Prozent (34.180 Fälle) machen die angeborenen Behinderungen aus. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, einschließlich Verkehrsunfälle, sind mit einem Anteil von 1,8 Prozent (16.565 Fälle) seltener die Ursache einer Schwerbehinderung.

Unterschiede in den Stadt- und Landkreisen

Die Häufigkeit einer Schwerbehinderung ist landesweit keineswegs einheitlich, sondern zeigt erhebliche regionale Unterschiede. Der Neckar-Odenwald-Kreis hatte mit einem Anteil von 14,9 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.

(Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2016)

» Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Zum 31.12.2016 waren in Deutschland insgesamt 2.568.273 Menschen arbeitslos gemeldet, das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat um 113.142 Personen (= 4,2 Prozent). Die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen betrug am Stichtag 5,8 Prozent; das entspricht einem Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat von 0,3 Prozent.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist von 2015 auf 2016 gesunken. Von den am Stichtag 2.568.273 arbeitslos gemeldeten Personen sind 164.072 schwerbehinderte Menschen (6,4 Prozent). Die Zahl ist um 8.924 (= 5,2 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat zurückgegangen. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist stärker ausgeprägt als bei den nicht schwerbehinderten Menschen. Dies führt die Bundesagentur für Arbeit (Brosch, Bericht zur Situation schwerbehinderter Menschen, April 2017) darauf zurück, dass die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen durch die Flüchtlingszuwanderung belastet wurde. Lässt man diese außer Acht, wäre die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen um 7 Prozent gesunken.

Weitere Einflussfaktoren der Arbeitslosigkeit sind gesetzliche und tarifliche Sonderregelungen für ältere Beschäftigte, die den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Sie entlasten die Arbeitslosigkeit insgesamt und die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen immer noch bedeutend, aber in geringerem Umfang als noch vor einigen Jahren. Die Einführung einer „Rente mit 63“ wirkt sich auf die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen allerdings vergleichsweise gering aus, da für schwerbehinderte Menschen bereits vor Juli 2014 Möglichkeiten existierten, vorzeitig abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen. Die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters erhöht hingegen die Zahl der Menschen, die sich arbeitslos melden können und damit in besonderem Maß die Zahl älterer und damit auch schwerbehinderter arbeitsloser Personen. Bisher sind die Auswirkungen allerdings gering; nur 0,3 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen war 65 Jahre oder älter.

(Quelle: Brosch, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Situation schwerbehinderter Menschen, April 2017)

Arbeitslosigkeit in Deutschland

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2014	2.763.521	6,4	177.828
2015	2.681.415	6,1	172.996
2016	2.568.273	5,8	164.072

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2016

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Die Stimmung am Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg 2016 ist andauernd positiv. „Die Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft ist auf hohem Niveau geblieben, der Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat sich wie der Rückgang der Arbeitslosigkeit fortgesetzt“, erklärte Wirtschafts- und Arbeitsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut anlässlich der Veröffentlichung der aktuellen Arbeitsmarktzahlen.

In Baden-Württemberg waren zum 31.12.2015 215.891 Personen arbeitslos gemeldet; das ist ein Rückgang von 3.203 Personen (= 1,5 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat. 15.534 arbeitslose schwerbehinderte Menschen weist die Statistik aus; diese Zahl ist um 1.050 Personen (= 6,3 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen ist gegenüber dem Vorjahresmonat nochmals um 0,1 Prozent zurückgegangen und beträgt nunmehr 3,6 Prozent. Das ist die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bayern (3,3 Prozent).

Beschäftigungsentwicklung

Von 2007 bis 2015 stieg die Zahl der bei Arbeitgebern mit zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen

schwerbehinderten Beschäftigten um 224.000 (28 Prozent) auf 1,03 Millionen. Das Beschäftigungswachstum ist wesentlich auf eine gestiegene Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter, die 50 Jahre und älter sind, zurückzuführen: Die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe hat gegenüber 2007 um 52 Prozent zugenommen. Außerdem waren 7.000 schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt, ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel (1.700 Personen).

Repräsentative Teilerhebung

Interessant sind die Ergebnisse einer für 2015 von der Bundesagentur durchgeführten repräsentativen Teilerhebung zur Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen bei Arbeitgebern mit bis zu 20 Arbeitsplätzen. Insgesamt 168.000 Schwerbehinderte und Gleichgestellte waren bei diesen Arbeitgebern beschäftigt. Gegenüber 2010 nahm ihre Zahl um 29.000 Personen (= 21 Prozent) zu. Demgegenüber stieg die Zahl der Beschäftigten insgesamt bei dieser Arbeitgebergruppe (nur) um 5 Prozent. Die Zahlen zeigen, dass schwerbehinderte Menschen auch bei kleinen, nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern erfolgreich in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden können.

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2014	221.068	3,8	17.087
2015	219.094	3,7	16.584
2016	215.891	3,6	15.534

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2016

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Das Verarbeitende Gewerbe ist mit knapp 6,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2015 die größte Branche in Deutschland. Das verarbeitende Gewerbe ist auch der Wirtschaftszweig, der am meisten schwerbehinderte Menschen (257.000 Personen) beschäftigt. Es folgt der Öffentliche Dienst mit 212.000 schwerbehinderten Beschäftigten (rd. 20 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten). Demgegenüber arbeiteten von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit 20 und mehr Arbeitsplätzen nur sieben Prozent im Öffentlichen Dienst. Aber auch der Gesundheitssektor mit dem Gesundheitswesen (64.000 Beschäftigte) und dem Bereich Pflege und Soziales (67.000 Beschäftigte) nehmen eine wichtige Rolle für die schwerbehinderten Menschen ein.

Qualifikation

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Von den schwerbehinderten Arbeitslosen hatten im Jahresdurchschnitt 2016 59 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 51 Prozent. Trotz guter Qualifikation gelingt es schwerbehinderten Menschen in geringerem Maße als nicht schwerbehinderten Menschen, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu beenden. Gelingt eine Arbeitsaufnahme, ist die Zeitarbeit die Branche, in der sowohl schwerbehinderte als auch nicht schwerbehinderte Arbeitslose am häufigsten eine Beschäftigung finden.

(Quelle: Brosch, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Situation schwerbehinderter Menschen, April 2017)

» Ausgleichsabgabe – Einnahmen des Integrationsamtes

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe ist wesentlich durch zwei Faktoren bestimmt: die Erhöhung der Staffelbeträge ab dem Erhebungsjahr 2012 mit Wirkung ab dem Haushaltsjahr 2013 und der Anstieg der anzeigepflichtigen Arbeitgeber um 1.106 in 2014 und nochmals um 1.310 im Jahr 2015.

Das Aufkommen betrug im Jahr 2016 insgesamt 76,35 Millionen Euro. Dies ist das höchste Aufkommen seit der Wirtschaftskrise 2009/2010.

Höhere Gesamteinnahmen

Die gesamten Einnahmen in 2016, einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge, betragen 95,34 Millionen Euro und lagen damit um 10,60 Millionen Euro über dem Vorjahr. Ausschlaggebend hierfür sind die Erstattungen des Bundes für die Initiative Inklusion, die den Rückgang aus Erstattungen der Rehabilitationsträger für die Inanspruchnahme von Leistungen der Integrationsfachdienste weitgehend ausgeglichen hat, sowie die Vorauszahlung des Bundes für das neue Arbeitsmarktprogramm für Inklusionsunternehmen „AlleImBetrieb“.

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und Arbeitsplätze in Baden-Württemberg

Öffentliche und private Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ist auf 21.858 Arbeitgeber angestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze um 58.351 auf 3.278.220 an. 9.630 Arbeitgeber erfüllten die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

Die Beschäftigungsquote bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber steigt (mit leichten Schwankungen) seit Jahren kontinuierlich an, von 4,17 Prozent im Jahr 2008 auf 4,41 Prozent im Jahr 2015. Bei allen öffentlichen Arbeitgebern betrug die Beschäftigungsquote im Durchschnitt 5,55 Prozent, bei den privaten Arbeitgebern betrug sie 4,15 Prozent.

Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg*

	2014	2015	2016
Mio. Euro	75,12	76,33	76,35

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Ausgaben

Die Integrationsämter dürfen die Mittel der Ausgleichsabgabe nur für die in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) aufgeführten Leistungen verwenden. Kosten der Verwaltung dürfen aus der Ausgleichsabgabe nicht bestritten werden.

Die Integrationsämter leiten 20 Prozent des Ausgleichsabgabeaufkommens an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales weiter für überregionale Projekte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Das KVJS-Integrationsamt überwies in 2016 15,35 Millionen Euro an den Ausgleichsfonds. Zum Ausgleich von Einnahmehinterzügen in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. In 2016 führte das KVJS-Integrationsamt 3,75 Millionen Euro ab.

Weiter steigende Ausgaben

Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung. Insgesamt ist im Haushaltsjahr 2016 die Summe der Förderleistungen von 71,07 Millionen Euro auf 79,26 Millionen Euro gestiegen.

Den größten Ausgabeblock bilden seit Jahren die Zuschüsse an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen. Deutlich gestiegen sind die Aufwendungen für Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen. Gestiegen sind aber auch die Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste.

Gesamtausgaben

in Mio. Euro

	2014	2015	2016
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	8,72	12,30	13,95
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	4,12	3,99	4,21
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	20,21	23,73	26,45
Leistungen an Inklusionsbetriebe	8,56	9,99	8,90
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	13,55	14,69	16,16
Institutionelle Förderung	8,36	5,58	8,71
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,59	0,62	0,43
Forschungs- und Modellvorhaben	0,28	0,16	0,44
sonstige Maßnahmen	0,01	0,01	0,01
Insgesamt	64,40	71,07	79,26

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Leistungen an Arbeitgeber

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.

Anstieg der Leistungsfälle und der Leistungen

Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Leistungsfälle bei den Leistungen an Arbeitgeber (6.986 Fälle) auf 8.387 Fälle weiter angestiegen; das ist ein Anstieg um 20 Prozent. Ursache ist vor allem der Anstieg der Leistungsfälle wegen außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber um 1.328 Fälle.

Das Volumen der finanziellen Leistungen der begleitenden Hilfe an Arbeitgeber steigt seit nunmehr sechs Jahren in Folge an: von 15,83 Millionen Euro im Jahr 2010 auf 26,45 Millionen Euro in 2016. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber 2010 um knapp 67 Prozent und gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozent.

Zuschüsse von insgesamt 24,31 Millionen Euro gingen an Arbeitgeber wegen außergewöhnlicher, mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbundener Belastungen. Das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr (21,22 Millionen Euro) um 3,09 Millionen Euro. Diese Lohnkostenzuschüsse sind das meistgenutzte Förderinstrument bei den Leistungen an Arbeitgeber. Um 300.000 Euro zurückgegangen sind die Leistungen für die behinderungsgerechte Einrichtung; 662 Arbeits- und Ausbildungsplätze wurden angepasst.

Leistungen an Arbeitgeber

	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,90	86	0,62	58	0,55	83
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,72	559	1,89	596	1,59	662
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	17,59	5.931	21,22	6.314	24,31	7.642
Insgesamt	20,21	6.576	23,73	6.968	26,45	8.387

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Betriebliche Prävention

Die betriebliche Prävention ist ein Instrument, um Schwierigkeiten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen zu begegnen, die das Arbeitsverhältnis gefährden können. Der Arbeitgeber erörtert mit den Interessenvertretungen und dem Integrationsamt, welche Möglichkeiten und Hilfen zur Verfügung stehen, damit die bestehenden Schwierigkeiten beseitigt werden können.

Das Instrument der Prävention ist in den Betrieben angekommen. Viele Unternehmen erkennen den Wert der betrieblichen Prävention. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels der Belegschaften ist es wichtig, die Beschäftigten gesund zu halten und alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um betriebliche Problemstellungen, die das Arbeitsverhältnis belasten, zu beseitigen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Spezialfall der betrieblichen Prävention. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanage-

ment anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist das Integrationsamt hinzuzuziehen.

Initiative zur Betrieblichen Prävention

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, initiativ zu werden, sobald er Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen erkennt bzw. sobald die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement vorliegen. Das KVJS-Integrationsamt prüft, ob Maßnahmen der begleitenden Hilfe das Arbeitsverhältnis sichern können und schaltet bei Bedarf den Integrationsfachdienst oder den Technischen Beratungsdienst ein. Verspricht eine Maßnahme der begleitenden Hilfe Erfolg, werden die Umsetzungsschritte mit dem Unternehmen geplant und im Betrieb oder am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine objektive Kündigungsvoraussetzung, jedoch kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn kein Eingliederungsmanagement

Präventionsverfahren nach § 84 SGB IX

	2014	2015	2016
betriebsbedingte Gründe	76	147	98
verhaltensbedingte Gründe	22	99	28
personenbedingte Gründe	547	529	641
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	55	10	8
Insgesamt	700	785	775

Quelle: eigene Erhebung KVJS

durchgeführt wurde. Auch verändert sich die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.

Die Zahl der Präventionsverfahren, die das Integrationsamt begleitet hat, ist 2016 leicht rückgängig. 775 neue Verfahren wurden eingeleitet.

Anstieg der Verfahren aus personenbedingten Gründen

Deutlich gestiegen ist gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (von 529 auf 641), während die Zahl der Präventionsverfahren aus verhaltensbedingten Gründen gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen ist (von 99 auf 28).

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.

714 Präventionsfälle wurden in 2016 abgeschlossen. In 513 Fällen konnte nach umfangreicher Beratung das Arbeitsverhältnis gesichert werden, ohne dass weiteren Maßnahmen erforderlich waren. In 99 Fällen wurden zur Weiterbeschäftigung Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bewilligt. 15 Fälle wurden als Leistungsfall an den zuständigen Rehabilitationsträger weitergeleitet. Lediglich 87 Fälle mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung. Das bedeutet, dass in 88 Prozent der abgeschlossenen Präventions- und BEM-Verfahren das Arbeitsverhältnis – zum Teil mit weiteren Maßnahmen – erfolgreich stabilisiert werden konnte.

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluß nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	13	14	1	65	93
verhaltensbedingte Gründe	3	2	0	24	29
personenbedingte Gründe	71	83	14	420	588
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	0	0	4	4
Insgesamt	87	99	15	513	714

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Leistungen an Inklusionsbetriebe

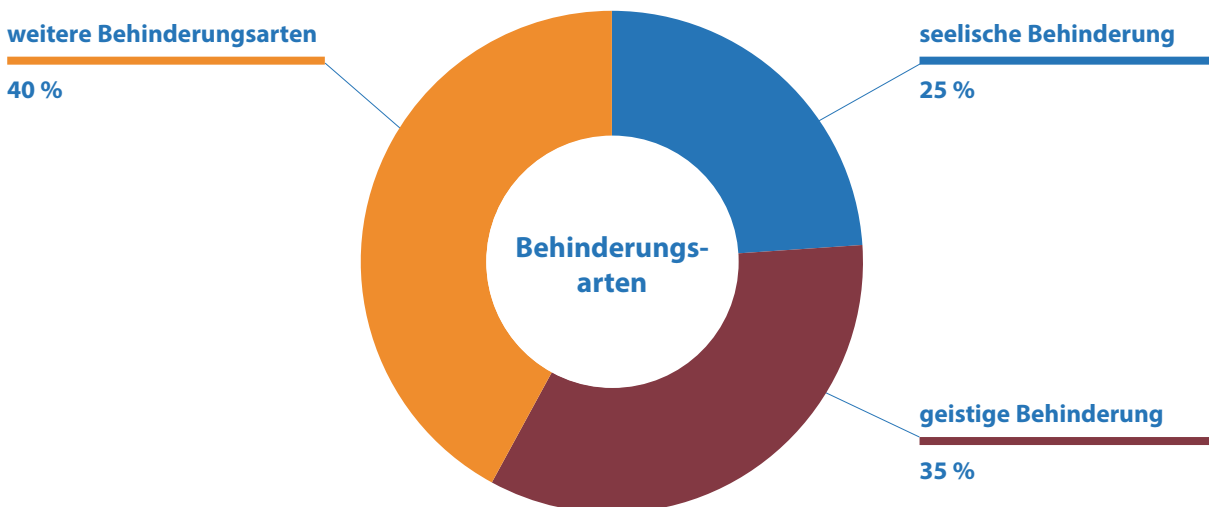
Inklusionsbetriebe (früher: Integrationsprojekte, § 132 SGB IX aF) werden zum allgemeinen Arbeitsmarkt gerechnet. Mindestens 25 bis zu 50 Prozent der Belegschaft sind schwerbehinderte Menschen. Dabei handelt es sich überwiegend um Personen, die aufgrund ihrer Behinderung und trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Inklusionsbetriebe 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 Inklusionsbetriebe eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Zielgruppe

Zum Stichtag 31.12.2016 gab es in Baden-Württemberg 80 Inklusionsbetriebe. Dies entspricht dem Stand von 2015. In den 80 Inklusionsbetrieben wurden 2016 insgesamt 3.679 Personen beschäftigt, fast ausgeglichen ist der Anteil der Männer und Frauen.

Menschen mit seelischer Behinderung werden in Inklusionsbetrieben beschäftigt, im Vergleich zu den Menschen mit geistiger Behinderung (35 Prozent) oder Körperbehinderungen und weiteren Behinderungsarten (40 Prozent) jedoch nur zu einem kleineren Anteil (25 Prozent). Die Gründe dafür sind vielschichtig und müssen differenziert analysiert werden. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist mit 1.535 nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Von den Menschen mit Schwerbehinderung waren 1.310 Menschen, die ohne diese beson-

Schwerbehindert Beschäftigte* in Inklusionsbetrieben



*im Sinne von § 132 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind

Frauen	1.876				
schwerbehinderte Frauen		782			
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2			668		
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				382	
■ davon Übergänge WfbM					124
Männer	1.803				
schwerbehinderte Männer		753			
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2			642		
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				368	
■ davon Übergänge WfbM					121
Insgesamt	3.679	1.535	1.310	750	245

Quelle: eigene Erhebung KVJS

dere Unternehmensform vermutlich keine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hätten (Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 132 Abs. 2 SGB IX).

Die Unternehmensform der Inklusionsbetriebe verbindet in besonderer Weise den Unternehmenszweck (Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen) mit dem schwerbehindertenrechtlichen Auftrag der Sicherung, Förderung und dem Erhalt der Teilhabe am Arbeitsleben der dort beschäftigten für Menschen mit und ohne Behinderung.

Das Wertschöpfungsverständnis bei Inklusionsbetrieben geht über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. Um sie nachhaltig weiterzuentwickeln, ist sowohl die Balance von wirtschaftlicher Effektivität und gesellschaftlicher Wertschöpfung als auch eine angemessene

Beschäftigungskultur (Teilhabequalität) erforderlich. Inklusionsbetriebe sind markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen. Der betriebswirtschaftliche Ansatz dient dazu, Beschäftigung zu gewährleisten. Professionelles Agieren am Markt ist die Grundvoraussetzung für den Erfolg des Unternehmens. Solide betriebswirtschaftliche Unternehmensstrukturen bilden die notwendige Basis für die soziale Inklusion der beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Lebensfeld Arbeit und Beschäftigung.

Leistungen

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe in 2016 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von knapp 9 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Dies ist ein leichter Rückgang. Grund ist, dass in 2016 keine Neugründung erfolgte. Dementsprechend sind die investiven Leistungen an

Inklusionsbetriebe auf 1,5 Millionen Euro im Jahr 2016 leicht gesunken.

Den größten Anteil der Leistungen an Inklusionsbetriebe machen mit knapp 7,4 Millionen Euro die laufenden Leistungen aus (Zuschüsse an den Arbeitgeber zur Abgeltung von besonderem Aufwand und außergewöhnlichen Belastungen). Der leichte Rückgang der laufenden Leistungen gegenüber dem Vorjahr beruht darauf, dass die Zahl der besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten leicht abgenommen hat (von 1.321 auf 1.310).

Die bestehenden Inklusionsbetriebe sind wirtschaftlich stabil und in den Marktsegmenten, in denen sie agieren, auch etabliert. Trotz-

dem waren in einigen Marktsegmenten, zum Beispiel einfache Montagetätigkeiten, Umstrukturierungen notwendig, die auch mit dem Abbau von Arbeitsplätzen verbunden waren. Wirtschaftlichen Veränderungsprozessen sind Inklusionsbetriebe in gleicher Weise wie andere Marktteilnehmer unterworfen.

Die zahlenmäßige Weiterentwicklung von Inklusionsbetrieben erfordert das Erschließen neuer Märkte oder das Wachsen in bereits bedienten Märkten. Dies ist ein Prozess, der sowohl bei Neugründungen als auch beim Ausbau bestehender Firmen mit wirtschaftlichen Risiken verbunden ist und sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen erfordert. Das KVJS-Integrationsamt unterstützt den

Leistungen an Inklusionsbetriebe

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	560.002	26
zur Erweiterung	524.918	15
zur Modernisierung	210.134	19
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	2.360	4
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	207.063	41
Insgesamt	1.504.477	105

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Leistungen an Inklusionsbetriebe

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	2.497.342	1.310
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	4.899.175	1.240
Insgesamt	7.396.517	2.550

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ausbau von Inklusionsbetrieben durch verschiedene Maßnahmen. Durch die Entwicklung einer Marke „Inklusionsunternehmen Baden-Württemberg“ und die Durchführung einer Imagekampagne sollen Inklusionsbetriebe als besondere Unternehmensform in der öffentlichen Wahrnehmung bekannt gemacht und etabliert werden. Weiter unterstützt das KVJS-Integrationsamt die Gesellschafter von Inklusionsbetrieben bei der Erschließung neuer Märkte, zum Beispiel einem Betreiberkonzept für Boardinghäuser.

150 Millionen Programm für Inklusionsbetriebe

Der Bund fördert mit 150 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds den Ausbau der Inklusionsbetriebe durch das Programm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“. Baden-Württemberg erhält 19,6 Millionen Euro aus diesem Programm. Die Förderrichtlinie ist am 12. April 2016 in Kraft getreten.

In 2016 hat das Programm in Baden-Württemberg noch keine Wirkung gezeigt. Zum einen bestand in Baden-Württemberg kein Fördermoratorium; die Entwicklung der Inklusions-

betriebe musste nicht aus finanziellen Gründen gebremst werden.

Der Ausbau von Inklusionsbetrieben, der durch die zusätzlichen Fördermittel entstehen soll, erfordert zudem einen zeitlichen Vorlauf. Inklusionsbetriebe entstehen wie alle anderen Wirtschaftsunternehmen nur dann, wenn Marktsegmente erschlossen werden können. Dazu können verbesserte Fördermöglichkeiten beitragen, sie können aber wirtschaftlich tragfähige und nachhaltige Geschäftskonzepte nicht ersetzen.

Die Unterstützungsmaßnahmen des KVJS-Integrationsamts zur Erschließung nachhaltiger Marktpotenziale müssen nun greifen und wirksam werden. Die zusätzlichen Fördermittel für diese Unternehmensform haben Signalwirkung, dass der Ausbau politisch erwünscht ist. Die Bereitschaft steigt, bestehende Unternehmen zu erweitern oder neue zu gründen und damit weitere, zusätzliche Beschäftigungsangebote für die Zielgruppe zu schaffen. Das KVJS-Integrationsamt rechnet damit, dass sich neue, zusätzliche Inklusionsbetriebe Ende 2017/Anfang 2018 entwickeln werden.

» Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Die Leistungen des KVJS-Integrationsamtes an schwerbehinderte Arbeitnehmer umfassen Zuschüsse zu den Kosten technischer Arbeitshilfen, Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes und Zuschüsse zu beruflichen Bildungsmaßnahmen. Darüber hinaus können Zuschüsse für behinderungsbedingte Wohnungsanpassungen gezahlt werden, mitunter auch Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen. Schließlich können schwerbehinderte Menschen Zuschüsse erhalten für den Aufbau und die Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz. Seit 2001 haben schwerbehinderte Beschäftigte zudem einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Die Zahl der Leistungsempfänger ist von 769 im Jahr 2015 auf 942 im Jahr 2016 gestiegen. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte Menschen sind von 3,99 Millionen Euro auf 4,21 Millionen Euro gestiegen.

Technische Arbeitshilfen wurden für 214 Leistungsempfänger mit insgesamt 460.000 Euro gefördert. 145 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 630.000 Euro. In 22 Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 98 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des Integrationsamtes an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 27 schwerbehinderte Menschen erhielten Leis-

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,56	216	0,32	180	0,46	214
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,67	136	0,49	122	0,63	145
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,73	18	0,80	18	0,78	17
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,11	17	0,11	22	0,05	22
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,08	69	0,07	76	0,10	98
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,06	24	0,05	27	0,08	27
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	1,89	274	2,11	303	2,06	397
Unterstützte Beschäftigung	0,02	11	0,04	21	0,05	22
Insgesamt	4,12	765	3,99	769	4,21	942

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

tungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistentenleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten wurden für insgesamt 397 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 2,06 Millionen Euro übernommen. Die Nachfrage nach Arbeitsassistentenleistungen steigt seit Jahren kontinuierlich. Die Leistung, die als Budget erbracht wird, ist attraktiv, weil der schwerbehinderte Mensch die Assistentenleistung flexibel seinem konkreten Bedarf entsprechend einsetzen kann.

Selbstständige Existenz

Die Teilhabe am Arbeitsleben kann auch durch eine selbstständige Tätigkeit gelingen. Die Gründung einer selbstständigen Existenz bietet für manche Menschen mit Schwerbehinderung eine realistische Perspektive zu einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Für 149 Personen wurden in 2016 Leistungen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz bewilligt.

2016 gab es 20 Erstberatungen für Existenzgründungen. Von diesen Geschäftsideen wurden erhielten vier Existenzgründer ein Gründungsdarlehen. Allerdings werden auch Existenzgründungen begleitet, ohne dass ein Darlehen des Integrationsamts in Anspruch genommen wird. Gefördert werden dann die behinderungsbedingt notwendigen Maßnahmen, um die selbstständige Tätigkeit umsetzen zu können.

Die Beratung des KVJS-Integrationsamtes umfasst die Gründungsberatung und die Erweiterung in neue Geschäftsfelder. Die eingehende Prüfung der Betriebskonzepte hilft, dass wenig erfolgversprechende Vorstellungen über eine selbstständige Tätigkeit nicht weiter verfolgt werden. Das bewahrt die schwerbehinderten Menschen vor den finanziellen Folgen, die mit einem Scheitern verbundenen sind.

Nach wie vor sind viele Selbstständige als Dienstleister tätig, zum Beispiel in Beratungsberufen. Berufliche Chancen bieten sich Selbstständigen aber auch in Nischensegmenten des Dienstleistungsmarktes. Einen zweiten Tätigkeitsschwerpunkt bilden medizinisch-therapeutische Berufe wie Psychologen, Physiotherapeuten, Masseur, Podologen.

» Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD) gibt es in Baden-Württemberg seit 30 Jahren. Den heutigen Namen haben sie durch das am 1.7.2001 in Kraft getretene Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) erhalten. Sie sind bei freien Trägern angesiedelt.

Das Integrationsamt stellt im Rahmen seiner Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste sicher, dass dieses Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber und die gesetzlichen Leistungsträger, an 36 Standorten in Baden-Württemberg ortsnahe erreichbar ist. Mit 194 Fachkräften auf 161 Planstellen bilden sie ein flächendeckendes und leistungsfähiges Unterstützungssystem für alle psycho-sozialen Fragestellungen rund um die Teilhabe am Arbeitsleben. Sie können nach § 111 SGB IX von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern beauftragt werden.

Anmerkungen zu den Zahlenreihen:

Im Jahr 2016 wurden die IFD Baden-Württemberg auf eine neues und sehr komplexes Dokumentationssystem im laufenden Betrieb umgestellt. Das Dokumentationssystem trägt den Namen „3In“. Damit wird verdeutlicht, dass die Integrationsfachdienste eng mit den Integrationsunternehmen (ab 1.1.2018 Inklusionsbetriebe) und dem Integrationsamt zusammenwirken. Mit 3In ist es nun möglich, das tatsächliche Unterstützungsgeschehen nach Inhalt, Umfang und rechtlicher Relevanz feiner zu unterscheiden als bisher. Neben den zentralen Unterstützungsprozessen für behinderte Menschen werden nun auch die Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber oder die Leistungsträger gesondert dokumentiert und ausgewertet. Bei den Unterstützungsprozessen für behinderte Menschen werden heute deutlich mehr Anliegen in der Kontakt- und Anbahnungsphase bzw. im Rahmen der qualifizierten Beratung abschließend behandelt

Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2014	2015	2016
Sicherung der Beschäftigung	5.959	6.127	5.454
■ davon Übergänger	1.269	1.242	1.078
Vermittlungen (nach GE-IFD = Rehafälle)	768	550	307
Übergänger aus Schulen	1.605	1.538	1.542
■ davon in BVE	915	936	904
Übergänger aus WfbM	487	414	378
Übergänger in Maßnahmen	460	521	267
■ davon Teilnehmer KoBV	306	367	267
Insgesamt	9.279	9.150	7.948

Quelle: eigene Erhebung KVJS

als bisher. Darüber hinaus konnten noch nicht alle Ergebniskategorien laufender Fälle vollständig in 3In abgebildet werden. Dies alles wirkt sich statistisch deutlich aus. Die bisherigen Zahlenreihen können nicht ohne weiteres fortgeschrieben werden. Wir haben uns entschlossen, dort, wo die daraus resultierenden Verzerrungen nicht so gravierend sind, die bisherigen Zahlenreihen dennoch fortzuschreiben. Ab dem nächsten Berichtsjahr wollen wir differenziertere Darstellungsformen finden und neue Zahlenreihen begründen.

Beauftragung der Integrationsfachdienste

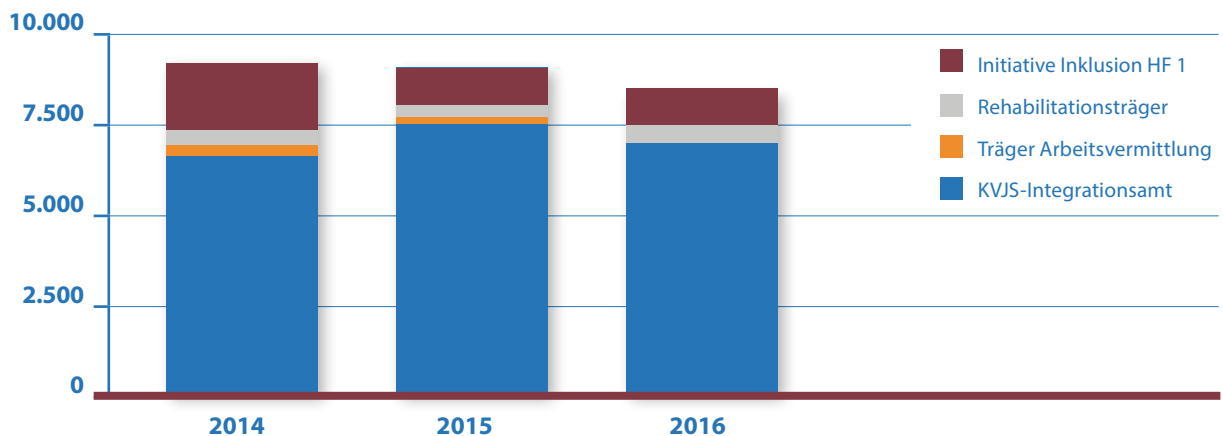
Die Auftragssituation der Integrationsfachdienste (Beratungs- und Unterstützungsfälle) ist seit Jahren im Kern unverändert.

Die Beanspruchung durch das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist konstant hoch. So sind beispielsweise die Aufträge des Integrationsamts für Fachdienstliche Stellungnahmen von 1.382 auf 1.755 erneut stark angestiegen. Die Beauftragung durch die Rehabilitationsträger ist weiter rückläufig. Die Unterstützungsprozesse zur Förderung der Beschäftigung wesentlich behin-

derter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt (s. Kapitel Aktion 1000 – Perspektive 2020) liegen weiterhin auf dem sehr hohen Niveau der Vorjahre. Die Integrationsfachdienste sind für diese Klientel sowohl in der Vorbereitung, Anbahnung und Vermittlung (oder Umvermittlung in ein anderes Arbeitsverhältnis) als auch in der langfristigen Sicherung von Arbeitsverhältnissen zur inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben tätig.

Mit insgesamt 6.359 Beauftragungen (sowohl Sicherung der Beschäftigung als auch Unterstützung beim Übergang aus Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt) ist das KVJS-Integrationsamt Hauptauftraggeber der Integrationsfachdienste. Mit 307 Beauftragungen im Jahr 2016 spielen die Rehabilitationsträger für die Beauftragung der Integrationsfachdienste – entgegen ihrer sonstigen Bedeutung für die Teilhabe am Arbeitsleben – nur noch eine untergeordnete Rolle. Vermittlungsaufträge durch die Träger der Arbeitsvermittlung gibt es in 2016 nicht. Die vom Bund im Kontext der „Initiative Inklusion – Handlungsfeld 1“ refinanzierten Unterstützungsfälle lagen mit 1.282 Aufträgen annähernd auf dem Niveau des Vorjahres.

Auftraggeber der Integrationsfachdienste



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen für die Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg sind im Jahr 2016 gegenüber dem Vorjahr um 1,1 Millionen Euro auf 14,70 Millionen Euro (zuzüglich 1,46 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten) angestiegen. Davon wurden 4,88 (Vorjahr: 3,48) Millionen Euro durch andere Leistungsträger refinanziert. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag und Jahr sind im letzten Jahr von 1.479 Euro auf 1.875 Euro angestiegen. Auch hier führen die beschriebenen statistischen Effekte zu einer Verzerrung der tatsächlichen Verhältnisse.

Unterstützte Personen

Die Klienten verteilen sich nach Art der Behinderung weitgehend so, wie 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 mehr als 79 Prozent zu einer dieser beiden Zielgruppen.

Art der Behinderung

	2014	2015	2016
seelische Behinderung	2.678	2.712	2.779
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	754	759	496
Sehbehinderung	163	112	104
Hörbehinderung	713	692	585
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.548	3.594	3.079
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	635	575	404
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	788	706	501
Insgesamt	9.279	9.150	7.948

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Sicherung der beruflichen Teilhabe

Seit mehr 30 Jahren ist die Sicherung der beruflichen Teilhabe für (schwer)behinderte Menschen mit psychosozialen Schwierigkeiten Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Wer im jeweiligen Einzelfall den Impuls zur Kontaktaufnahme mit dem Integrationsfachdienste 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 Integrationsfachdienste im allgemeinen Arbeitsmarkt und den sozialen bzw. medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den einleitenden Stellen bilden seit dem Jahr 2011 die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe. Betrug der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld damals bereits 17,4 Prozent, so ist er in 2016 auf 23 Prozent stetig angestiegen. Mehr als jede fünfte Initiative zur Einschaltung des Integrationsfachdienstes geht somit von einem Arbeitgeber bzw. dem

Beschäftigungsbetrieb aus. Stabil bzw. leicht angestiegen sind folgende einleitenden Stellen:

Integrationsamt/ IFD (20,3 Prozent), Familiäres Umfeld/ Eigeninitiative (17,6 Prozent), Schulen (16,8 Prozent) sowie medizinischer Bereich (9,8 Prozent). Leicht zurückgegangen sind die Initiativen der Werkstätten für behinderte Menschen (3,6 Prozent), der Rehabilitations-träger und der Träger der Arbeitsvermittlung (4,1 Prozent).

Die Sicherung bereits bestehender und neu erreichter Arbeitsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist nach wie vor die Hauptaufgabe der Integrationsfachdienste. Dieser Aufgabenbereich ist in den letzten Jahren stetig angewachsen und rangiert mit 68,8 Prozent aller Fälle auch quantitativ an erster Stelle. Bezogen auf 2.739 abgeschlossen Fälle zur Beschäftigungssicherung in 2016 liegt der Anteil der dabei gesicherten Arbeitsverhältnisse bei 71,1 Prozent.

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung 2016

	Fälle	in %
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	1.946	71,05
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	382	13,95
Kündigung durch Arbeitgeber	151	5,51
Renteneintritt	260	9,49
Insgesamt	2.739	100

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Schwerpunkt Aktion 1000 – Perspektive 2020

Die berufliche Teilhabe wesentlich behinderter Menschen soll soweit als möglich inklusiv – also am allgemeinen Arbeitsmarkt – und weniger exklusiv – also in speziellen Einrichtungen für behinderte Menschen – realisiert werden. Dies ist für den KVJS, seine Mitglieder und seine Kooperationspartner ein großes Anliegen. Deshalb wurde bereits im Jahr 2005 auf Initiative des KVJS gemeinsam mit den Beteiligten ein umfassendes Entwicklungsprojekt gestartet: die Aktion 1000. Die Ziele der Aktion 1000 wurden dann auch in den nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Ratifizierung 2008) aufgenommen.

Die Aktion 1000 sollte mit neuen Ansätzen beim Übergang aus Schulen und bis zum 31.12.2009 für 1.000 wesentlich behinderte Menschen ein individuell angepasstes Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Dieses Ziel konnte mit mehr als 1.250 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen übertroffen werden. Zusätzlich waren auch eine ganze Reihe qualitativer Ent-

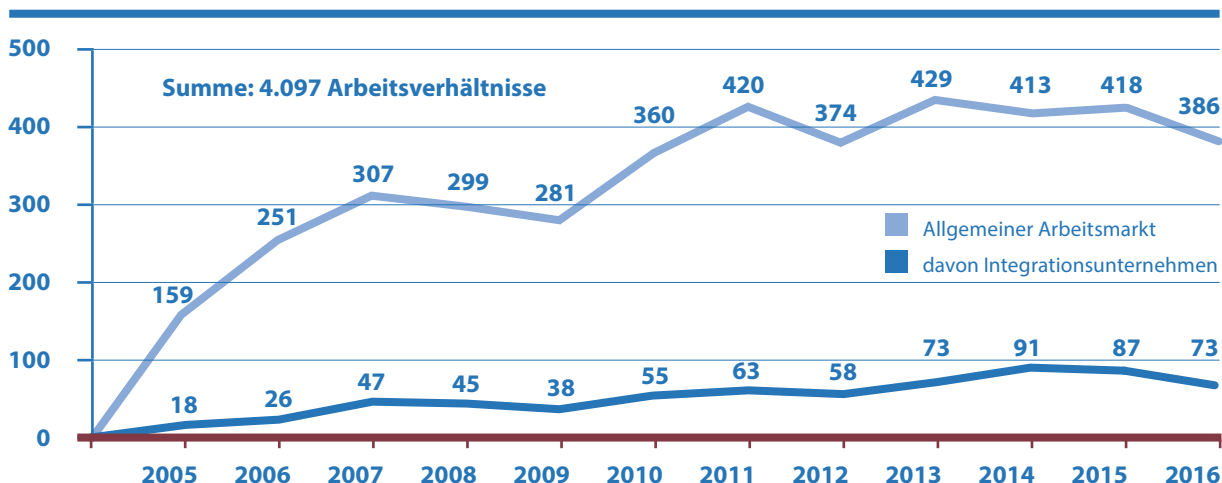
wicklungen angelaufen, die es in einer zweiten Förderperiode bis zum 31.12.2013 („Aktion 1000plus“) zu verstetigen galt. Da es weiterhin großer gemeinsamer Anstrengungen bedurfte, all diese Errungenschaften nachhaltig abzusichern und durch den Rechtsanspruch auf einen inklusiven Schulbesuch sich die Zahl der einzubindenden Ansprechpersonen vervielfacht hatte, wurde das Projekt als „Aktion 1000 – Perspektive 2020“ bis zum 31.12.2020 verlängert.

Die Aktion 1000 ist außergewöhnlich erfolgreich und im Bundesvergleich herausragend. Insgesamt konnten bisher 4.097 vollumfänglich sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Verzahnung und Kooperation sind Voraussetzungen für den Erfolg

Dieses Ergebnis war nur möglich, weil alle Beteiligten konzeptionell und organisatorisch eng zusammenarbeiten. Im Teilhabeausschuss,

Erreichte Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen



Quelle: eigene Erhebung KVJS

dem neben dem KVJS das Kultus- und das Sozialministerium, die kommunalen Spitzenverbände, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, die Verbände der Menschen mit Behinderung, die Liga der freien Wohlfahrtspflege, die Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG-WfbM), der Berufsbildungswerke und der Selbsthilfe sowie die Kammern und die Arbeitgeberverbände angehören, werden sämtliche Vorhaben geplant, abgestimmt und die jeweiligen Ergebnisse bewertet.

Auf lokaler Ebene werden die Angebote und Strukturen aus der Aktion 1000 unter Federführung der Stadt- und Landkreise in Netzwerkkonferenzen abgestimmt und ihre lokale Umsetzung begleitet. In jedem Einzelfall wird in der individuellen Berufswegekonzferenz für und mit dem jungen Menschen die erforderlichen Maßnahmen geplant, gesteuert und ausgewertet. Sobald ein Arbeitsverhältnis möglich wird, werden die notwendigen Unterstützungsleistungen zwischen den beteiligten Leistungsträgern und dem künftigen Arbeitgeber durch den Integrationsfachdienst (IFD) abgestimmt. Sofern dies nicht zeitnah oder widerspruchsfrei möglich ist, findet eine Teilhabekonferenz beim Arbeitgeber statt.

Für junge Menschen, die wegen intellektueller Einschränkungen keinen allgemeinen Schul- oder Berufsabschluss erreichen können, wurden spezifische Angebote zur Vorbereitung und Qualifizierung auf eine individuell angemessene Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt: Die „Berufsvorbereitende Einrichtung“ (BVE) ist ein spezielles schulisches Angebot, bei dem die Vorbereitung auf eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt in Kooperation mit den IFD durch kontinuierliche praktische Erprobung und Qualifizierung in Betrieben und Dienststellen an bis zu drei Tagen in der Woche systematisch intensiviert 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) anschließen. Aus dem Schüler wird dann ein Berufsschüler, der an drei Tagen pro Woche in einem Betrieb und an zwei Tagen pro Woche in einer beruflichen Schule individuell beruflich gebildet, vorbereitet und qualifiziert wird. BVE und KoBV bilden ein verknüpfted 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 sowie Berufspädagogen der Beruflichen Schulen hinzu. Ziel ist es, geeigneten jungen Menschen ein passendes Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Erfolgsquote von BVE/ KoBV liegt in Bezug auf Arbeitsverhältnisse bei über 70 Prozent.

Stand der Umsetzung von BVE/KoBV

Bisher konnte an 57 Standorten eine BVE und an 35 Standorten ein KoBV-Angebote eingerichtet werden. Die Bedarfsdeckung kann nach Berechnungen der Evaluationsstelle des KVJS bis Ende 2020 erreicht werden. Darüber hinaus stehen BVE/ KoBV auch vor der Herausforderung in zunehmendem Maße für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die aus einem inklusiven schulischen Bildungsangebot kommen, niederschwellig erreichbar und als inklusives Angebot erkennbar zu werden. Deshalb wird es in den kommenden Jahren verstärkt darauf ankommen, den bereits im Jahr 2010 angelegten Prozess, BVE und KoBV als verzahntes inklusives berufsschulisches Angebot an den öffentlichen beruflichen Schulen anzubieten. Dies ist bereits heute an 22 Standorten vollständig umgesetzt. An weiteren 11 Standorten befindet sich das KoBV-Angebot bereits an einer öffentlichen beruflichen Schule,

das BVE-Angebot wird dort aber noch an einem Sonderpädagogischen Beratungs- und Bildungszentrum (SBBZ) vorgehalten.

Nachhaltigkeit der Vermittlungen

Inklusive Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen können nicht wie Plätze in Einrichtungen geplant und vorgehalten werden. Inklusion bedeutet auch, dass neben der erfreulichen Teilhabe am wirtschaftlichen Geschehen des allgemeinen Arbeitsmarktes auch die dort üblichen Beschäftigungsrisiken mitgetragen werden müssen. Damit wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unnötigen Risiken ausgesetzt werden, ist es erforderlich, dass diese Arbeitsverhältnisse durch den IFD begleitet werden. Zweimal jährlich werden die Beschäftigten in den Betrieben durch den IFD besucht und die berufliche Situation des Klienten vollständig erfasst.

Hinter den seit dem 01.01.2005 bisher erreichten Arbeitsverhältnissen standen zum Stichtag 31.12.2016 insgesamt 3.095 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 Menschen aber überdurchschnittlich stabil. Die Nachhaltigkeitsquote liegt seit Jahren über 80 Prozent – am Stichtag 31.12.2016 lag sie bei 83,2 Prozent.

Kooperation mit den Stadt- und Landkreisen als Träger der Eingliederungshilfe

Für den KVJS und seine Mitglieder, die Stadt- und Landkreise, hat die Förderung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für wesentlich behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besonderes Gewicht. Inklusive Beschäftigungsverhältnisse

zahlen sich nicht nur für die Menschen mit Behinderungen ideell und materiell aus, sie leisten auch einen Beitrag zur Reduzierung der Leistungen der Eingliederungshilfe. Die Einsparungen für die Träger der Eingliederungshilfe belaufen sich derzeit bereits auf rund 51,8 Millionen Euro pro Jahr, das ergibt eine Gesamtsumme der Einsparungen von ca. 293 Millionen Euro seit der Ersterhebung 2007.

Andererseits besteht bei den Trägern der Eingliederungshilfe auch die Bereitschaft, neue oder bedrohte Beschäftigungsverhältnisse für diese Zielgruppe mit ergänzenden Lohnkostenzuschüssen aus Mitteln der Eingliederungshilfe zusätzlich zu fördern. Die Fördergrundsätze sehen vor, dass in den ersten drei Jahren eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich vorrangige Fördermittel der Arbeitsagenturen bzw. des Integrationsamtes genutzt werden. Ab dem 37. Beschäftigungsmonat tragen die Träger der Eingliederungshilfe zur Finanzierung bedrohter Arbeitsverhältnisse bei. So wurden im Jahr 2016 im Kontext des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“ 1.422 Förderzusagen an Arbeitgeber adressiert. Aktuell werden 649 Arbeitsverhältnisse gemeinsam mit den Träger der Eingliederungshilfe gesichert.

Zur Ausführung der Leistungen aus einer Hand haben bisher 41 (von 44) Stadt- und Landkreise Verwaltungsvereinbarungen mit dem KVJS-Integrationsamt abgeschlossen.

Förderprogramme Job 4000 sowie Arbeit Inklusiv 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 aktuelle Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ist im Juni 2012 angelaufen. Es wird nun um Regelungen zum Budget für Arbeit erweitert und bis zum 31.12.2022 verlängert. Das KVJS-Integrationsamt hat im Jahr 2016 für diese sehr erfolgreichen Förderprogramme insgesamt 13,8 Millionen Euro aufgewendet.

Fazit:

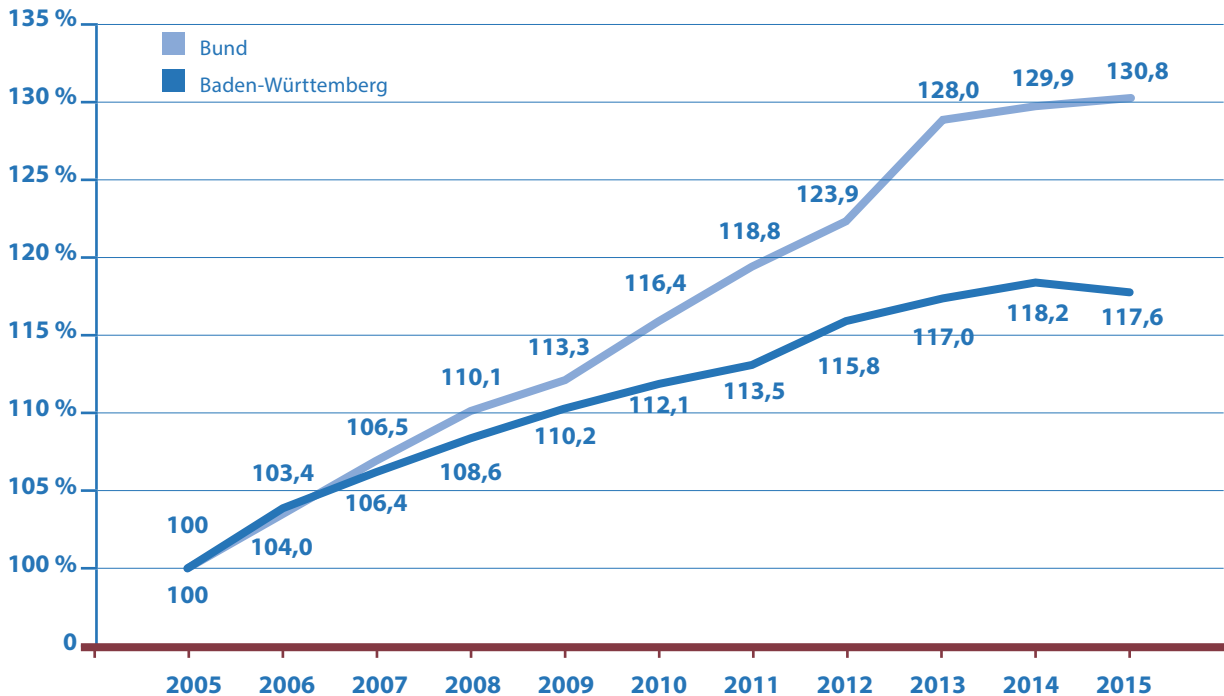
Mit der Aktion 1000 konnte in Baden-Württemberg ein umfassender Umgestaltungsprozess von der exklusiven zur inklusiven beruflichen Teilhabe für wesentlich behinderte Menschen eingeleitet und verstetigt werden. Wenn mittlerweile (Stand: 30.06.2017) bereits mehr als 4.250 wesentlich behinderte Menschen durch die IFD am allgemeinen Arbeitsmarkt in

vollumfänglich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt werden konnten, dann liegt das insbesondere auch daran, dass Schulen und WfbM ihre Angebote, Inhalte und Strukturen konsequent und mit Erfolg umgebaut haben. Dieser Prozess bildet sich auch bei den Zugangszahlen zu WfbM eindrücklich ab.

Während im restlichen Bundesgebiet die Zugangszahlen zu den WfbM seit dem Jahr 2005 um 30 Prozent angestiegen sind, lag der Anstieg in Baden-Württemberg im gleichen Zeitraum bei 17 Prozent. Erstmals konnte in Baden-Württemberg von 2014 auf 2015 ein Rückgang bei den Zugangszahlen zum Arbeitsbereich der WfbM verzeichnet werden.

Entwicklung Arbeitsbereich WfbM 2005 – 2015

Vergleich Bund/BW



Quelle: Grafik: © KVJS-Daten: BAGüS/consens; KVJS (auf der Grundlage von Stichtagszahlen zum jeweiligen Jahresende)

» Technischer 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, 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.

Im Rahmen der betrieblichen Prävention und des besonderen Kündigungsschutzes einschließlich der Widerspruchsverfahren prüft der Technische Beratungsdienst Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen. Ferner begleiten und begutachten die Mitarbeiter des Fachdienstes investive Maßnahmen von Inklusionsbetrieben. Fachleute des Technische Beratungsdienstes beraten schwerbehinderte Menschen im Berufsleben auch bei Schaffung und Erhalt von behindertengerechtem Wohnraum und bei der behinderungsgerechten Ausrüstung von Kraftfahrzeugen. Das Aufgabengebiet des Technische Beratungsdienstes umfasst darüber hinaus

Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2014	2015	2016
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	788	740	612
▪ davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	22	19	17
Prävention	128	106	119
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	80	78	52
Widerspruchsverfahren	10	10	6
Klageverfahren	0	2	0
Leistungsfälle der Kriegsopferfürsorge	18	7	15
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	70	64	78
Beratungsfälle Schulische Inklusion	0	0	26
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u.a.	15	13	8
allgemeine Beratungsfälle	36	15	16
Insgesamt	1.145	1.035	932

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Beratungen und Begutachtungen in der Kriegsopferfürsorge, der Eingliederungshilfe (als Amtshilfe für die Landkreise und Städte als Träger 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“.

Der Rückgang der Fallzahlen gegenüber dem Vorjahr ist der schwierigen personellen Situation des Technischen Beratungsdienstes geschuldet, der mit einer Konzentration auf die zwingend notwendigen Fälle begegnet werden musste.

Den Schwerpunkt der gutachterlichen Arbeit des Technischen Beratungsdienstes bildet die Fallgruppe der Leistungen nach § 26 SchwbAV: In 507 Einzelfällen (82 Prozent) konnte nach Einbeziehung des Technischen Beratungsdienstes durch Maßnahmen zur behinderungsgerechten Einrichtung, Anpassung und Ausstattung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsstätte die Arbeitssituation des schwerbehinderten Menschen verbessert werden.

88 Fälle betrafen Leistungen wegen außergewöhnlicher Belastungen, die dem Arbeitgeber mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen (§ 27 SchwbAV).

Die Fachleute des Technische Beratungsdienstes stellen ihr Wissen auch in Schulungsveranstal-

tungen des KVJS-Integrationsamtes zur Verfügung. In Zweitagesseminaren wurde das Thema „Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen“ für Mitglieder des Integrationsteams (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/ Betriebsrat/ Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) angeboten und mit guter Belegung erfolgreich durchgeführt.

Erfreulicherweise werden die Seminare zunehmend auch von Arbeitgebervertretern besucht.

Zukunftsthemen

Welche zusätzlichen Chancen sich schwerbehinderten Menschen bei dem Thema Arbeit 4.0 durch Vernetzung von Arbeitsplätzen/ Arbeitsabläufen bieten, zum Beispiel durch den Einsatz intelligenter Lager-/ Kommissioniersysteme, Home-Office-Arbeitsplätze mit individuell angepassten Eingabehilfen etc., wird den Technischen Beratungsdienst zukünftig verstärkt beschäftigen.

Seit 2016 ist der Technische Beratungsdienst im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ mit weiteren Aufgaben betraut. Er berät im Auftrag des Kultusministeriums bzw. der Regierungspräsidien die Schulträger bei der Planung baulicher Maßnahmen zur integrativen Beschulung schwerbehinderter Schüler an Regelschulen und prüft die hierbei entstehenden behinderungsbedingten Kosten. Im Jahr 2016 wurden zu diesem Thema 26 Einzelfälle bearbeitet.

» Förderung der Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen erst nachrangig für Werkstattplätze und stationäre Wohnplätze für Werkstattbeschäftigte verwendet werden. Gefördert werden Neubau, Erwerb, Umbau und Modernisierung von Gebäuden auf der Grundlage der §§ 14, 30 SchwbAV in Verbindung mit der „Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Investitionsförderung von Behinderteneinrichtungen“ vom 24. Juni 2013 (GBl. S. 317).

Die Förderprogramme werden vom Förderausschuss beraten und bedürfen der Zustimmung des Sozialministeriums. Die Förderquote aus Mitteln der Ausgleichsabgabe beträgt für Werkstätten bis zu 30 Prozent, bei Wohnstätten bis zu 40 Prozent der anerkannten zuwendungsfähigen Ausgaben. Besonders innovative, inklusive Wohnstätten oder Beschäftigungsangebote können bis zu 50 Prozent gefördert werden. Ein Vorhaben kann nur gefördert werden, wenn es notwendig und wirtschaftlich ist. Prüfkriterien hierfür sind die fachliche Konzeption, der Bedarf unter Berücksichtigung der mittel- und langfristigen Entwicklung und die Eignung des Stand-

ortes. Durch die Impulse der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind in den letzten Jahren mehr dezentrale, kleinteilige und wohnortnahe Wohn- und Werkstätten entstanden. Neubauten in bislang unterversorgten Regionen machen einen zunehmenden Anteil an der Förderung aus. Viele Werkstätten sind auch in die Jahre gekommen. Der Bedarf an baulicher Sanierung ist hoch. Gleichzeitig gilt auch für Werkstätten das Prinzip der wohnortnahen Versorgung. So entstehen Zweigwerkstätten, um dem Ziel einer flächendeckenden Versorgung näher zu kommen.

Im Jahr 2016 stiegen in Baden-Württemberg die Ausgaben für die institutionelle Förderung: Gegenüber 5,58 Millionen Euro im Vorjahr sind insgesamt 8,71 Millionen Euro zur Förderung von insgesamt 26 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 26,95 Millionen Euro sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausbezahlt worden.

Institutionelle Förderung

Leistungen	2014		2015		2016	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	5,16	17	1,13	8	2,70	9
Wohnstätten für behinderte Menschen	3,20	12	4,45	19	6,01	17
Insgesamt	8,36	29	5,58	27	8,71	26

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen kann nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden (§§ 85 ff. SGB IX). Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist nichtig (§ 85 SGB IX iVm, § 134 BGB). Mit dieser Regelung sollen die Wettbewerbsnachteile schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt abgemildert werden. Sie sind – trotz guter Arbeitsmarktlage – häufiger als nichtbehinderte Menschen von Arbeitslosigkeit bedroht.

Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX ist präventiver Natur und besteht zusätzlich zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mit Hilfe der Leistungen der begleitenden Hilfe gesichert werden kann. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Das Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes beraten den Arbeitgeber und den schwerbehinderten Menschen, bei Bedarf unterstützt durch den Technischen Beratungsdienst oder den Integrationsfachdienst, wenn Fragen der behinderungsgerechten Umgestal-

tung oder Anpassung des Arbeitsplatzes, der betrieblichen Umgebung und der Arbeitsorganisation im Raum stehen. Gemeinsam mit dem betrieblichen Integrationsteam wird ausgelotet, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung in Frage kommen könnten, um die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses zu beseitigen. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, trifft das Integrationsamt eine Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Bei einer ordentlichen Kündigung ist das Interesse des schwerbehinderten Beschäftigten am Erhalt des Arbeitsplatzes gegen das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls abzuwägen. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist das Ermessen des Integrationsamtes eingeschränkt (§ 91 Abs. 4 SGB IX). Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Entwicklung der Kündigungsanträge

Die Zahl der Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung ist weiterhin rückläufig und auf 2.862 gesunken. Niedrigere Antragseingänge gab es zuletzt im Jahr 2007 (2.758 Anträge).

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2014	2015	2016
Neuanträge	3.035	2.965	2.862

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

Die Fachberater des Integrationsamts haben in 2016 insgesamt 2.193 Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung erledigt. 939 Verfahren auf Zustimmung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung wurden abgeschlossen und 765 Verfahren auf Zustimmung zu einer personenbedingten Kündigung. In 489 der erledigten Verfahren wurde die Kündigung auf verhaltensbedingte Gründe gestützt.

Der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren zur ordentlichen betriebsbedingten Kündigung (Betriebsauflösung, Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung, Insolvenz, Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen betrieblichen Gründen) ist auf 43 Prozent gesunken. Diese Entwicklung spiegelt die gute Wirtschaftslage in Baden-Württemberg wider. Auch der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus verhaltensbedingten Gründen war gegenüber dem Vorjahr rückläufig; er machte einen Anteil von 22 Prozent aus. Auf 34 Prozent gestiegen ist der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus personenbedingten Gründen.

Bei den erledigten Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung machten verhaltensbedingte Kündigungsgründe (zum Beispiel Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) einen Anteil von 67 Prozent aus. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Zustimmungsanträge zu einer außerordentlichen Kündigung aus personenbedingten und betriebsbedingten Gründen zu einem hohen Anteil altersgesicherte schwerbehinderte Arbeitnehmer und solche Arbeitnehmer betreffen, deren Arbeitsverhältnis aus tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen nicht ordentlich gekündigt werden kann.

Die auf betriebsbedingte Gründe (dies sind beispielsweise Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Betriebs(teil-)stilllegung, Insolvenz) gestützten Verfahren hatten mit neun Prozent den geringsten Anteil an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung. Personenbedingte Kündigungsgründe wurden in 24 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren geltend gemacht.

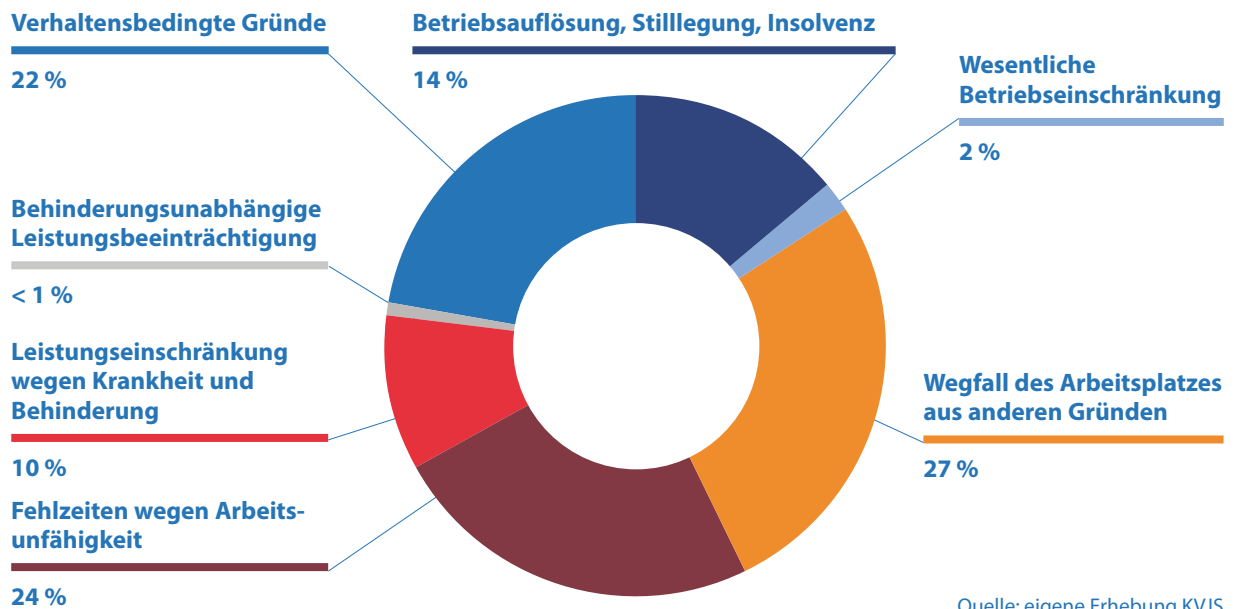
Ordentliche Kündigungen: Entwicklung Kündigungsgründe

	2014	2015	2016
betriebsbedingte Gründe	1.112	1.147	939
personenbedingte Gründe	814	806	765
verhaltensbedingte Gründe	437	459	489
Insgesamt	2.363	2.412	2.193

Quelle: eigene Erhebung KVJS

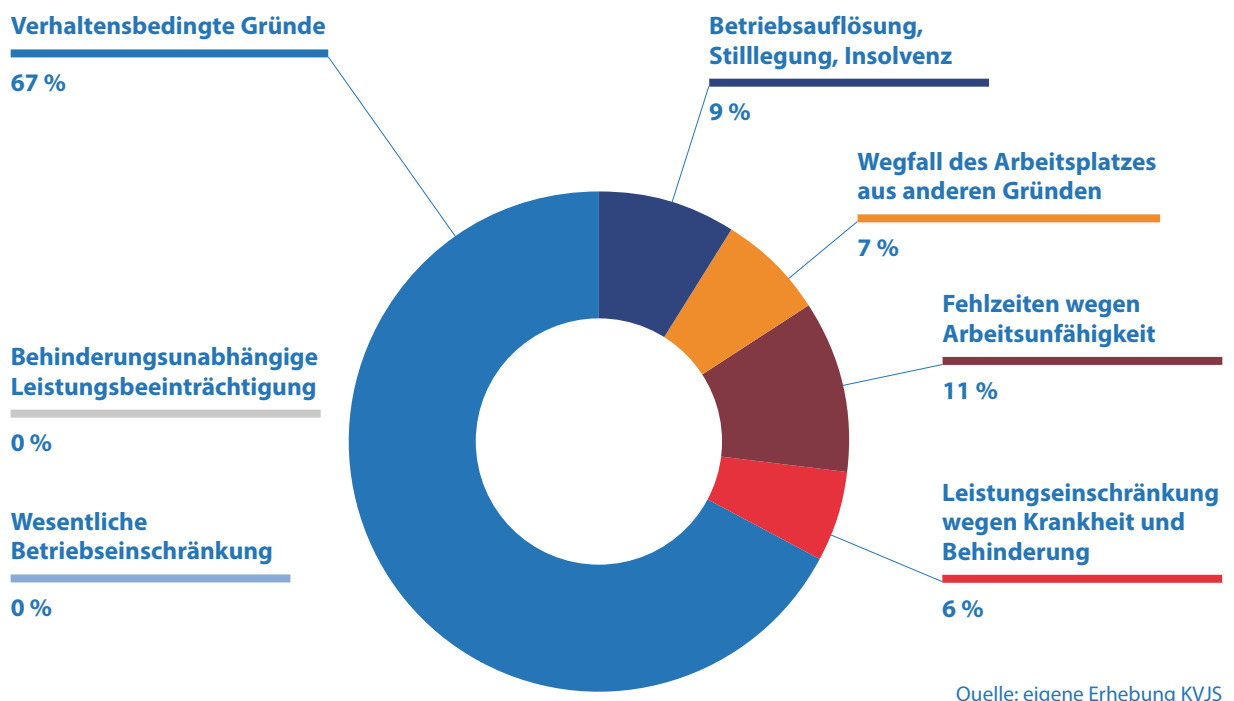
Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 2.193 Fälle



Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 515 Fälle



Ergebnisse

In 2016 wurden insgesamt 2.843 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 615 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 2.143 Fällen ging er verloren. In 85 Verfahren wurde festgestellt, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2016 abgeschlossenen 2.193 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 403 Fällen (18,4 Prozent) das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.730 Fällen (rd. 79 Prozent) konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 60 Fällen ergab die Prüfung, dass kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX bestand.

Untersucht man die Ergebnisse bezogen auf die Kündigungsgründe, ergibt sich folgendes Bild: Von den 939 abgeschlossenen Kündigungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen endeten knapp 46 Prozent (792 Fälle) mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. Dies ist dadurch bedingt, dass der besondere Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen nur geringe Wirksamkeit entfaltet, weil die Folgen betrieblicher Veränderungen, die mit einer Personalanpassung verbunden sind, die schwerbehinderten und die nicht behinderten Arbeitnehmer regelmäßig in gleicher Weise treffen.

Integrationsamt prüft Umsetzungsmöglichkeiten

Das Integrationsamt prüft, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in demselben oder in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers bestehen. Das Integrationsamt kann die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, nur darauf überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder

willkürlich ist. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten gut 30 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohte Arbeitsverhältnisse (123 Fälle) gesichert werden.

Demgegenüber kann das Integrationsamt vor allem bei personenbedingten Kündigungsgründen und bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, die Schutzinteressen schwerbehinderter Menschen zur Geltung bringen. Mit den Leistungen der begleitenden Hilfe können – bei Bedarf nach Beratung durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes oder durch den Integrationsfachdienst – von Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: Von 765 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in 41 Prozent (166 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den verhaltensbedingten Gründen wurde der Arbeitsplatz in 28 Prozent der Fälle (114 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigung

Von den 515 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 117 Arbeitsverhältnisse (22,7 Prozent) gesichert werden. In 382 Fällen (74,2 Prozent) gelang dies nicht. Darunter waren 280 Fälle, in denen der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung stand, so dass nach der Soll-Vorschrift des § 91 Abs. 4 SGB IX das Ermessen des Integrationsamtes gebunden und die Zustimmung zur Kündigung zu erteilen war. In 16 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Abgeschlossene Kündigungsverfahren 2016 – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

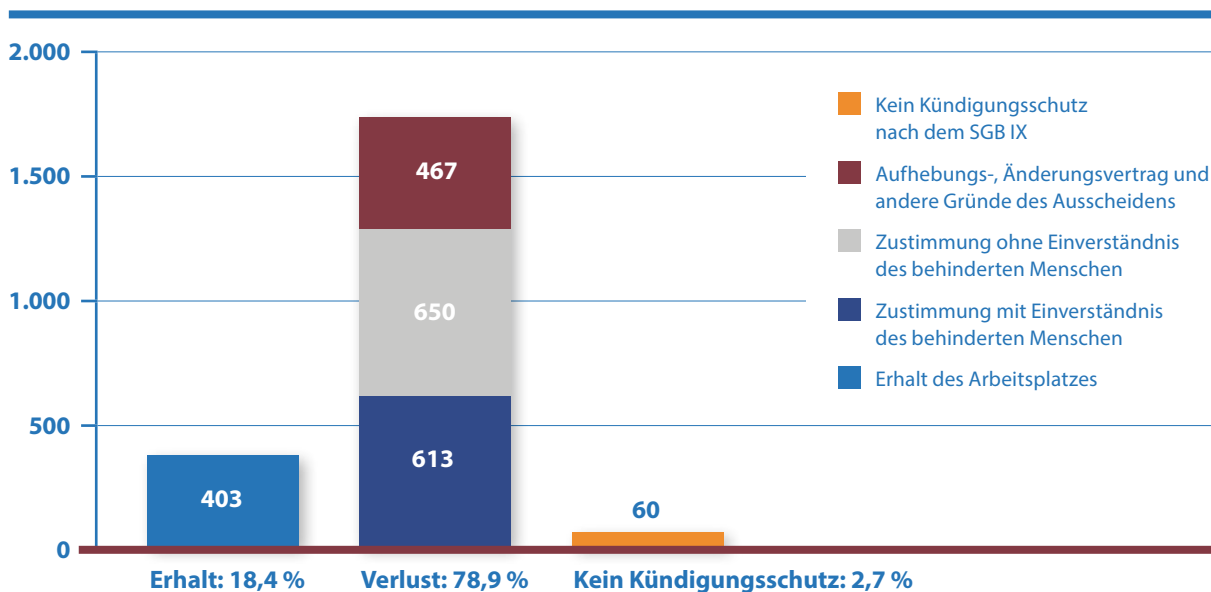
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ordentliche Kündigung	403	18,38	1.730	78,89	60	2,74	2.193
Außerordentliche Kündigung	117	22,72	382	74,17	16	3,11	515
Änderungskündigung	82	82,83	12	12,12	5	5,05	99
Erweiterter Beendigungsschutz	13	36,11	19	52,78	4	11,11	36
Insgesamt	615	21,63	2.143	75,38	85	2,99	2.843

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 2.193 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ordentliche Kündigungen: Ergebnisse nach Kündigungsgründen

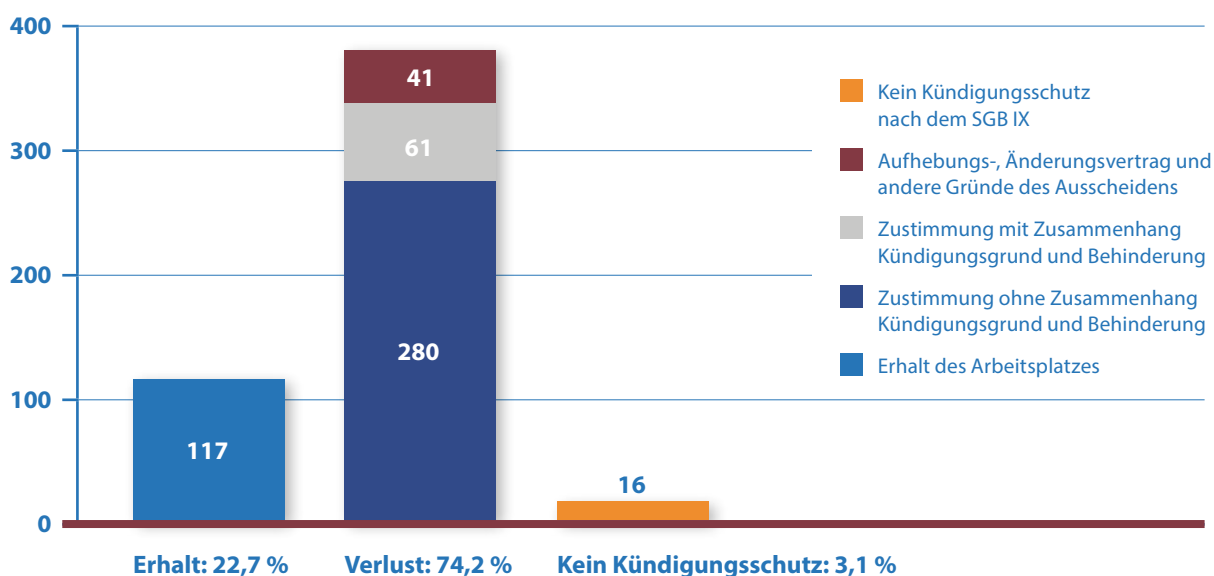
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	123	30,52	166	41,19	114	28,29	403
Verlust des Arbeitsplatzes	792	45,78	581	33,58	357	20,64	1.730
kein Kündigungsschutz*	24	40,00	18	30,00	18	30,00	60
Insgesamt	939	42,82	765	34,88	489	22,30	2.193

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 515 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Widerspruchsverfahren

Gegen Verwaltungsakte des Integrationsamtes (z. B. die Zustimmung zu einer Kündigung) kann Widerspruch erhoben werden. Den Widerspruchsbescheid erlässt der Widerspruchsausschuss.

Bei jedem Integrationsamt ist ein Widerspruchsausschuss zu bilden, der aus sieben Mitgliedern besteht, und zwar

- aus zwei Mitgliedern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer sind,
- zwei Mitgliedern, die Arbeitgeber sind,
- einem Mitglied, das das Integrationsamt vertritt,
- einem Mitglied das die Bundesagentur für Arbeit vertritt, ,
- einer Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die bei einer Dienststelle oder einem Betrieb, der zum Geschäftsbereich des

Bundesministeriums der Verteidigung gehört, treten an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitgeber sind, Angehörige des Öffentlichen Dienstes.

Der Widerspruchsausschuss beim KVJS tritt nach Bedarf etwa sieben Mal im Jahr zu nicht-öffentlichen Sitzungen zusammen.

Nach dem leichten Anstieg im Jahr 2015 auf 552 sind die eingegangenen Widersprüche im Jahr 2016 auf 531 zurückgegangen. Knapp 87 Prozent der Widersprüche richtet sich gegen Entscheidungen im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes. Neun Prozent der Widersprüche betreffen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Erhebung der Ausgleichsabgabe, (z.B. Feststellungsbescheide nach § 77 Absatz 4 Satz 2 SGB IX oder Säumniszuschlagsbescheide nach § 77 Absatz 4 Satz 3 SGB IX) und nur vier Prozent der Widersprüche entfallen auf Entscheidungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Widerspruchsverfahren SGB IX

	2014	2015	2016
Kündigungsschutz	537	552	531
Begleitende Hilfe	42	37	25
Erhebung Ausgleichsabgabe	67	61	55
Insgesamt	646	650	611

Quelle: eigene Erhebung KVJS

» Fortbildung

Der gesetzliche Bildungsauftrag des KVJS- Integrationsamtes in § 102 Abs. 6 SGB IX und die klar definierte Zielgruppe bilden den Rahmen für das Schulungs- und Fortbildungsangebot.

Ziele des KVJS-Integrationsamtes sind:

- ein fachlich und didaktisch hohes Niveau der Fortbildungen
- Aktualität durch das Aufgreifen neuer fachlicher Entwicklungen
- die Praxisorientierung.

Aktuelle Themen

Die Erfahrungen des Schulungsteams zeigen, dass sich die Rolle der Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen in der Arbeitswelt wandelt.

Die Themen altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nehmen mit dem demografischen Wandel in den Betrieben an Bedeutung zu. In diesen Themenfeldern sind die Anforderungen an die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs-/ Personalrats erheblich gestiegen. Die Praxis zeigt, dass die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden müssen, damit die Interessenvertretungen diese Aufgaben gut und erfolgreich wahrnehmen können. Mit 34 Inhouse-Terminen zusätzlich zum Kursangebot war das Betriebliche

Eingliederungsmanagement das am meisten nachgefragte Kursangebot.

Der Kurs „Schwerbehindertenrecht im Personalmanagement“ – in einer von der BIH unter Beteiligung des KVJS-Integrationsamtes überarbeiteten und aktualisierten Konzeption – richtet sich an Vorgesetzte, Personalsachbearbeiter und Beauftragte des Arbeitgebers. Gängige Vorurteile sollen abgebaut und die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Integrationsamt vermittelt werden. Was muss bei der Einstellung, Beschäftigung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen beachtet werden? Das Thema ist auch als Inhouse-Veranstaltung stark nachgefragt.

Insgesamt wurden im Jahr 2016 1.150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in 72 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen des Integrationsamtes erreicht. Im Jahr 2016 wurden acht Grundkurse und sechs Aufbaukurse angeboten. Sie werden seit Mitte des Jahres 2015 nach der neuen Konzeption der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) durchgeführt. Trainer und Teilnehmende bewerten die Neuausrichtung sehr positiv. Durch das Bundesteilhabegesetz wurde die Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt. Ab 2017 haben auch der erste Stellvertreter und alle herangezogenen Stellvertreter einen unbedingten Anspruch auf Teilnahme an den erforderlichen Fortbildungsveranstaltungen. Dies wird zu einer noch

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehindertenvertretung	Arbeitgeberbeauftragte	Betriebs-/ Personalräte / MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
1.239	132	269	4.721	6.361

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Kurse und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Grundkurse	8	24	158
■ Aufbaukurse	6	18	120
■ Informationsveranstaltungen	58	111	872
■ Sonstige Veranstaltungen	58	88	1.239
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Tagesveranstaltungen	41	41	1.705
■ Mehrtägige Veranstaltungen	1	3	55
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	39	39	2.212

Quelle: eigene Erhebung KVJS

höheren Nachfrage für unsere Kurse führen. Darauf wird das Integrationsamt durch Ausweitung des Angebots reagieren.

Das KVJS-Integrationsamt war an 74 Veranstaltungen anderer Träger beteiligt und erreichte hier 1.787 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Ein Beispiel ist die langjährige Kooperation mit der Sozial- und Arbeitsmedizinischen Akademie Baden-Württemberg e.V. (SAMA) in der Schulung von Betriebsärzten, Sozialmedizinern und Sozialarbeitern zum Schwerbehindertenrecht. Weitere Schulungskooperationen bestehen mit dem Kirchlichen Dienst im Arbeitsleben (KDA) der Evangelischen Landeskirche Württemberg, dem Referat Arbeitnehmerpastoral des Erzbistums Freiburg sowie dem Kultusministerium Baden-Württemberg.

Kundenorientierung in der KVJS-Fortbildung

Das KVJS-Integrationsamt richtet sein Fortbildungsangebot nach dem Bedarf seiner Kunden aus. Zunehmend werden von den Schwerbehindertenvertretungen neben Rechtskenntnissen auch soziale und kommunikative Kompetenzen

gefordert. Eine übungsintensive und persönlichkeitsbildende Weiterbildung ist der Kurs „Auftritt und Präsenz“. Wegen der sehr hohen Nachfrage gibt es seit 2016 einen Aufbaukurs 1 und ab 2017 einen Aufbaukurs 2. Damit die Interessenvertretung ihre Kunden bei Anträgen bei Behörden besser unterstützen kann, wird 2017 erstmalig ein Kurs zum Umgang mit schwierigen Formularen und Fragestellungen „Antrag auf Klartext“ angeboten.

Ausblick

2018 werden die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Das KVJS-Integrationsamt wird daher zahlreiche Schulungen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung anbieten. Neben Veranstaltungsterminen in den KVJS-Tagungsorten sind auch wieder Schulungsangebote in den Stadt- und Landkreisen geplant.

» Information und Öffentlichkeitsarbeit

Das Veranstaltungshighlight im Jahr 2016 war die „1. Stuttgarter Fachmesse Orientierung, Qualifizierung, Arbeit für Menschen mit Behinderung“.

Das KVJS-Integrationsamt und der Integrationsfachdienst waren unter anderem Mitveranstalter der Fachmesse neben Schulen, Bildungseinrichtungen, Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Agentur für Arbeit, Handwerks- und Industrie- und Handelskammer. Die Messe zeigte Schülern der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren, ihren Eltern und den Lehrkräften alle Möglichkeiten der Inklusion im Arbeitsleben auf. Beschäftigungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen waren ebenso im Blickfeld wie Beschäftigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Besonders erfreulich war die Bereitschaft vieler Arbeitgeber, beispielhaft aufzuzeigen, wie Inklusion in ihrem Unternehmen gelingt. Angesichts des großen Besucherandrangs steht die Neuauflage der Messe am 17. November 2017 bei der IHK Region Stuttgart bereits fest.

Weitere Veranstaltungen

Der „Treffpunkt Inklusion“, veranstaltet vom Ministerium für Soziales und Integration, hatte demgegenüber einen breiteren thematischen Ansatz. Es wurde neben der Teilhabe im Arbeitsleben auch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beleuchtet. Auch hier war das KVJS-Integrationsamt mit seinem Infostand und Fachvorträgen präsent.

Präsenz zeigte das KVJS-Integrationsamt auch bei den jährlich stattfindenden Veranstaltungen des VdK und der Gewerkschaften für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte.

Medien

2016 erschienen vier Ausgaben der „ZB Baden-Württemberg“ als regionale Ergänzung der Bundesausgabe der Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB). Schwerpunktthemen waren unter anderem die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und das vom KVJS verliehene Zertifikat „Betrieblicher Eingliederungsberater“.

Mit dem aktualisierten ZB-Ratgeber „Behinderung und Ausweis“ und neuen Ausgaben zur Ausgleichsabgabe und zu den Leistungen des Integrationsamts umfasst die Reihe nun insgesamt fünf Ratgeber zu praxisrelevanten Themen des Schwerbehindertenrechts.

Die Zahl der Abonnenten des Newsletters ist mittlerweile auf beachtliche rund 1.400 angewachsen. Die Seiten des Integrationsamtes auf der KVJS-Homepage wurden benutzerfreundlicher gestaltet und das Informationsangebot wurde deutlich ausgeweitet.

Ausblick

Die Öffentlichkeitsarbeit steht vor großen Herausforderungen. Alle Publikationen müssen entsprechend dem Bundesteilhabegesetz nach und nach inhaltlich und redaktionell aktualisiert werden; das Schwerbehindertenrecht ist ab 1.1.2018 im Teil 3 des SGB IX zu finden. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen 2017 steht der Messeauftritt mit dem Themenschwerpunkt Inklusionsbetriebe auf der Messe REHAB vom 11. bis 13. Mai in Karlsruhe.

» Preisträger 2016

Im Jahr 2016 wurde ein Kleinbetrieb für seine Behindertenfreundlichkeit ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde erstmals der „Nachhaltigkeitspreis Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen.

Beispielhaft behindertenfreundliche Arbeitgeber

Die **LWK Innofil GmbH in Schwetzingen** (Rhein-Neckar-Kreis) ist im Bereich der Entstaubungstechnik tätig. Gegenstand des Unternehmens besteht insbesondere in der Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Montage, Inbetriebnahme und Wartung von verfahrenstechnischen Industrieanlagen und Erzeugnissen im Bereich Umweltechnik. Die Anlagen werden weltweit eingesetzt – von der großen Industrieanlage bis zum kleinen Sauger.

Obwohl die LWK Innofil GmbH aufgrund ihrer Betriebsgröße gesetzlich nicht verpflichtet ist, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, sind von den neun Arbeitsplätzen tatsächlich drei mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Bei LWK Innofil arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammen. Diese Zusammenarbeit ist sowohl mit den Kunden als auch intern von Verantwortung und Menschlichkeit geprägt. Wenn Mitarbeiter durch eine Verschlechterung der Gesundheit schwer betroffen sind, werden Lösungen gesucht und umgesetzt. Darüber hinaus werden regelmäßig Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung gestellt, häufig auch für Umschüler/innen des Berufsförderungswerkes der Stiftung Rehabilitation Heidelberg (SRH).



Preisträger des Nachhaltigkeitspreises Behindertenfreundlicher Arbeitgeber 2016 mit KVJS-Verbandsdirektor Senator e. h. Prof. Roland Klinger (4. v. rechts)

Zehn Jahre Vorbild: Nachhaltigkeitspreis Behindertenfreundlicher Arbeitgeber

Seit zehn Jahren sind sie engagiert bei der Sache: Der Kommunalverband für Jugend und Soziales hat fünf Unternehmen mit dem neuen Preis für langjähriges Engagement bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ausgezeichnet. Damit verbunden sind Prämien von jeweils 1.000 Euro.

Verbandsdirektor Senator e. h. Prof. Roland Klinger lobte die Preisträger als „Unternehmen, die beweisen, dass eine soziale Unternehmenskultur kein Hemmschuh, sondern ein Erfolgsfaktor sein kann.“ Allen Preisträgern ist gemeinsam, dass sie mehr Menschen mit Handicap beschäftigen als vorgeschrieben.

Ausgezeichnet wurden folgende Unternehmen:

- Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Gaggenau mit Getriebewerkstatt Rastatt
- Hugo Kern und Liebers GmbH und Co. KG, Schramberg
- Freie Waldorfschule Freiburg St. Georgen, Freiburg
- Pflegeheim Neckargemünder Hof GmbH, Neckargemünd
- Helmut Schneider GmbH, Künzelsau-Amrichshausen

Das **Mercedes-Benz Werk Gaggenau inkl. seines Werksteils Rastatt** investiert viel Engagement, Willen und Geduld, um seine schwerbehinderte Mitarbeiter zu halten und deren Arbeitsbedingungen optimal anzupassen. Vor allem bei der Prävention und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und den Begleitenden Hilfen ist das Unternehmen vorbildlich.

KERN-LIEBERS ist als mittelständisches Familienunternehmen ein globaler Technologieführer zur Herstellung hochkomplexer Teile und Baugruppen mit Schwerpunkten in Federn und Stanzteilen. Die Firma gibt auch Personen mit geistigen und psychischen Einschränkungen eine Chance und unterstützt ihre Mitarbeiter mit Behinderung vorbildlich. Ein Beispiel: Für einen Rollstuhlfahrer wurde ein behinderungsgerechter separater Parkplatz geschaffen und die Zugänge zu seinem Arbeitsplatz wurden barrierefrei gestaltet.

Die **Freie Waldorfschule St. Georgen** beschäftigt Menschen mit geistiger Behinderung und bietet außerdem Praktika zur beruflichen Orientierung: Ständig stehen drei Plätze für Sonderschüler und Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen bereit.

Seit Juli 1990 wird der **Neckargemünder Hof** als privates Pflegeheim in Neckargemünd geführt. Derzeit werden 100 Bewohner pflegerisch versorgt. Der Neckargemünder Hof hat nachhaltig über 10 Jahre die gesetzliche Beschäftigungsquote übererfüllt. Auch hier bekommen Praktikanten mit Behinderung regelmäßig die Chance, die Arbeitswelt kennenzulernen.

Die Firma **Helmut Schneider GmbH** produziert und vertreibt weltweit Vliestöpfe für den Gartenbau. Das Familienunternehmen mit sieben Mitarbeitern wäre als Kleinbetrieb nicht verpflichtet, Menschen mit Handicap einzustellen und doch haben drei Mitarbeiter einen Schwerbehindertenausweis. Im Betrieb herrscht eine familiäre Atmosphäre. Auch die gute Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst spricht für das außergewöhnliche Engagement.

» Impressum

August 2017

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

Gesamtredaktion

Ulrike Kayser

Text/Redaktion

Karl-Heinz Baumert (S. 35)
Berthold Deusch (S. 27, S. 31)
Karl-Friedrich Ernst (S. 9)
Gabriele Forschner, (S. 48)
Peter Karcher (S. 11, S. 16, S. 17, S. 25, S. 37)
Ulrike Kayser (S. 6, S. 13, S. 18, S. 19, S. 25, S. 38, S. 44)
Bernhard Pflaum (S. 21, S. 25)
Ralf Schmid (S. 47)
Pia Zinser-Flum (S. 45)

Tabellen, Diagramme

Peter Karcher, KVJS

Grafik, Gestaltung

Atelier Stepp
Kardinal-Wendel-Straße 57
67346 Speyer
atelier@stepp.de

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)
Telefon 07 11 63 75-0

www.kvjs.de
info@kvjs.de