

KVJS

Geschäftsbericht

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

2017/18

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

am 13. Dezember 2006 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) beschlossen; es ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten.

Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention – das Übereinkommen hat das Bewusstsein in Politik und Gesellschaft für die Rechte behinderter Menschen erheblich gestärkt. Viele Menschen mit Behinderungen haben von den Veränderungen profitiert und sie haben in Deutschland gute Chancen und Möglichkeiten der Teilhabe. Aber es gibt auch hier Gruppen, die es sehr schwer haben, etwa taubblinde Menschen, Menschen mit hohem und komplexem Unterstützungsbedarf oder auch Menschen mit psychischer Behinderung.

An der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Verbesserung der Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen, vor allem auch besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, arbeiten die Integrationsämter weiter mit Nachdruck. Die Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KVJS-Integrationsamts gleichermaßen Ansporn und Ziel. Über die erreichten Ergebnisse informiert dieser Geschäftsbericht. Für die gute Zusammenarbeit bedanken wir uns bei allen Partnern, insbesondere den 44 Stadt- und Landkreisen, dem Ministerium für Soziales und Integration und der Bundesagentur für Arbeit.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin



Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamtes

Inhalt

1	Auf einen Blick – für eilige Leser	4
2	Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes	6
3	Aktuelle Herausforderungen im Geschäftsjahr 2017	9
4	Zielgruppe	11
4.1	Personenkreis	11
4.2	Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt	13
5	Einnahmen des Integrationsamtes: Aufkommen an Ausgleichsabgabe	16
6	Ausgaben – Leistungen des Integrationsamtes	17
6.1	Leistungen an Arbeitgeber	18
6.2	Unterstützung bei Betrieblicher Prävention	18
6.3	Leistungen an Inklusionsbetriebe	20
6.4	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	24
6.5	Integrationsfachdienste	26
6.6	Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben	29
6.7	Technischer Beratungsdienst	34
6.8	Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	35
7	Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	37
8	Widerspruchsverfahren	43
9	Aufklärung, Schulung, Bildung	44
9.1	Schulung und Bildung	44
9.2	Aufklärung	46
9.3	Preisträger 2017	47

1 Auf einen Blick – für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- Bundesweit waren nach der Statistik des Statistisches Bundesamt zum 31.12.2017 insgesamt 7.766.573 Menschen schwerbehindert, in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt) waren 943.183 schwerbehinderte Menschen gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es im Jahr 2016 22.465 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.359.637 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 9.808 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2016 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 4,09 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 5,41 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2017

- Gesamteinnahmen (einschl. Finanzausgleich unter den Integrationsämtern, Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 100,79 Millionen Euro, davon 89,37 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 106,30 Millionen Euro, davon Leistungen an Arbeitgeber 29,05 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 15,74 Millionen Euro (zuzüglich 1,57 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten, Kosten für Gebärdensprachdolmetscher), institutionelle Förderung 8,54 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 17,87 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 2,48 Millionen Euro.

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 0,75 Millionen Euro an Arbeitgeber zur Schaffung von 61 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- 1,81 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 585 Arbeitsplätzen.
- 26,49 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 8.717.
- 4,36 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 876.

Prävention

- 880 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 785 Anträge wurden 2017 abgeschlossen. Davon mussten 79 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden; Erfolgsquote: 90 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- 2017 gab es 90 Inklusionsbetriebe mit 4.420 Beschäftigten, davon 1.958 schwerbehinderte Menschen
- 9,72 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt (einschl. Leistungen an Inklusionsbetriebe bei außergewöhnlichen Belastungen).

Integrationsfachdienste (IFD)

- 23 IFD an 36 Standorten mit 215 Integrationsfachberatern auf 165 Planstellen.
- 12.624 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- 8.378 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen.
- 5.728 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung.
- 436 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 391 für wesentlich behinderte Menschen.
- 296 Stabilisierungen der Vermittlungsleistung.
- Kosten: 15,73 Millionen Euro, davon 3,58 Millionen erstattet.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.597 Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung.
- 2.598 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 558 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- In 146 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 2.864 Personen.
- 45 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamtes, erreichten 2.646 Personen.

Teilhhabeperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 391 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 4.488 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (01.01.2005 bis 31.12.2017) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 83,1 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Die Träger der Eingliederungshilfe unterstützen die nachhaltige Beschäftigung von wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen aus freiwilligen Leistungen zur Eingliederungshilfe. Hierzu wurden mit allen 44 Stadt- und Landkreisen Verwaltungsvereinbarungen abgeschlossen.

2 Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes

Das Integrationsamt hat den Auftrag, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Die gesetzlichen Kernaufgaben sind die Erhebung und Verwendung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben.

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 gestaffelt (§ 160 Absatz 2 SGB IX) und beträgt abhängig von der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote 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 (§ 160 Absatz 6 Satz 1 SGB IX). Zwischen den Integrationsämtern wird nach einem im Gesetz festgelegten Schlüssel ein Finanzausgleich herbeigeführt (§ 160 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). Er soll bewirken, dass trotz unter-

schiedlicher wirtschaftlicher Eckdaten in den Ländern vergleichbare Rahmenbedingungen für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Bundesgebiet bestehen.

Die Integrationsämter dürfen die Ausgleichsabgabe nur für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Leistungen der begleitenden Hilfe einsetzen. Seit dem 1.1.2018 gilt, dass aus Ausgleichsabgabemitteln auch ein Teil der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB X gefördert werden kann. Verwaltungskosten dürfen aus Ausgleichsabgabemitteln nicht finanziert werden. Nur nachrangig dürfen die Mittel für die Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen eingesetzt 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

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 zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bei persönlichen Schwierigkeiten,

Konflikten am Arbeitsplatz und zur Begleitung besonders unterstützungsbedürftiger Zielgruppen wie seelisch behinderte Menschen tätig. Auftraggeber des Integrationsfachdienstes kann auch ein Rehabilitationsträger sein. Dem Integrationsamt obliegt die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste.

Bildungsveranstaltungen, Informationsangebote

Das KVJS-Integrationsamt führt Informations- und Bildungsveranstaltungen durch, die sich an Vertrauenspersonen, Beauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte und an die Mitglieder der betrieblichen Integrationsteams richten. Sie vermitteln Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und des Personalrechts. Darüber hinaus werden Kurse zur Stärkung der Verhandlungs- und Sozialkompetenz angeboten. Rechtzeitig vor Ablauf der gesetzlichen vierjährigen Amtsperiode und Vorbereitung der Neuwahl zu den Schwerbehindertenvertretungen werden Schulungen zur Durchführung der Wahl angeboten. Die Schulungen sollen die Teilnehmer befähigen, dass sie ihre innerbetrieblichen Aufgaben erfolgreich erfüllen können. Das umfangreiche Informationsangebot des KVJS-Integrationsamtes (Broschüren, Flyer, thematische Ratgeber und ein regelmäßiger Newsletter) steht selbstverständlich auch online zur Verfügung steht.

Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe bieten als Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze. Sie arbeiten unter besonderen Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe wegen Art und Schwere ihrer Behinderung oder aus sonstigen Gründen auf besondere Schwierigkeiten stößt, auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu beschäftigen.

Inklusionsbetriebe müssen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen aus dieser Zielgruppe beschäftigen; ihr Anteil soll 50 Prozent nicht übersteigen. Die Mindestquote schwerbehinderter Beschäftigter wurde durch das Bundesteilhabesetz um 5 Prozent erhöht. Die Personengruppe der schwerbehinderten langzeitarbeitslosen Menschen ist neu in die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe aufgenommen worden.

Inklusionsbetriebe erhalten vom Integrationsamt Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung sowie für den besonderen Aufwand. Die beschäftigten schwerbehinderten Menschen können zudem durch die individuellen Leistungen der begleitenden Hilfe unterstützt werden. Nach einer Änderung des § 185 SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz können Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben bereits ab einer Arbeitszeit von 12 Wochenstunden gefördert werden.

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 Dezernat 3/Referat 31. In 2017 sind 268 Anträge zur Kündigung in der Elternzeit eingegangen, davon waren 236 (88 Prozent) Anträge 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 zahlt den Schulträgern einen Aufwendersatz 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.

3 Aktuelle Herausforderungen im Geschäftsjahr 2017

Die insgesamt gute Situation am Arbeitsmarkt in Deutschland und besonders auch in Baden-Württemberg kommt Menschen mit einer Schwerbehinderung nach wie vor nicht in gleicher Weise zu Gute wie Menschen ohne Behinderung. Die Arbeitslosigkeit unter den Personen dieser Zielgruppe ist weiterhin verhältnismäßig hoch. Viele Arbeitgeber erfüllen ihre Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht. Dennoch sollte man die aktuelle Situation aber auch nicht zu düster beschreiben. Es wird nämlich sehr viel für die Zielgruppe erreicht und das Integrationsamt ist mit Verfahren der Prävention, des betrieblichen Eingliederungsmanagements, der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und der Unterstützung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen sehr stark ausgelastet. Sollten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschlechtern, wird es schwer werden, diese erfolgreiche Arbeit fortzusetzen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Zu Beginn des Jahres 2018 ist die zweite Stufe des BTHG mit strukturellen Änderungen des SGB IX in Kraft getreten. Das Schwerbehinderntenrecht, bisher Teil 2 des SGB IX, wurde zum Teil 3. Leider macht sich der Gesetzgeber keinerlei Gedanken darum, wie er mit solchen Veränderungen die Verwaltungen beschäftigt, die das Gesetz umsetzen müssen. Der gesamte standardisierte elektronische Schriftverkehr muss der neuen Paragrafenreihenfolge entsprechend neu programmiert werden und mittelfristig müssen Tonnen von Papier für Informationsmaterial, Broschüren usw. frisch gedruckt werden. Glücklicherweise gehen die Integrationsämter in Deutschland hier einen gemeinsa-

men Weg in ihrer Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Seit vielen Jahren gehört das KVJS-Integrationsamt dort zu den aktiven Mitgliedern und engagiert sich auch über Baden-Württemberg hinaus. Auch die Datenschutzgrundverordnung, die im Mai 2018 in Kraft getreten ist, hat viel Arbeit mit sich gebracht.

Umsetzung neuer Regelungen

Bei der Umsetzung der inhaltlichen Neuerungen der zweiten Stufe des BTHG steht das „Budget für Arbeit“ als Instrument, das eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bilden soll, im Mittelpunkt der Arbeit des Integrationsamtes. Für Baden-Württemberg wurde ein guter Weg gefunden, um die bisher erfolgreichen Instrumente mit dem neuen Budget für Arbeit zu verbinden. Dazu wird auf Kapitel 6.6 dieses Geschäftsberichts verwiesen.

Auch die Beratungsdienstleistungen des Integrationsamtes für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, die bisher Integrationsvereinbarung hieß, haben wieder zugenommen. Zuletzt war die Nachfrage deutlich zurückgegangen. Der Gesetzgeber hat im BTHG versucht, das Bewusstsein in den Betrieben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch den Abschluss solcher Vereinbarungen wieder zu schärfen.

Groß ist das Interesse an der Weiterentwicklung der Inklusionsbetriebe. Die Politik hat dazu nicht nur die rechtlichen Regeln im SGB IX verbessert, sondern auch erhebliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um weitere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Umsetzung des Bundesprogramms „AlleImBetrieb“ fordert das KVJS-Inte-

grationsamt ganz erheblich und es konnten schon viele zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

Situation bei den laufenden Leistungen des Integrationsamtes

Bundesweite Diskussionen gibt es derzeit zur Reichweite des Rechtsanspruchs auf eine Arbeitsassistenz. Mehrere Gerichtsurteile zogen die Praxis vieler Integrationsämter in anderen Bundesländern in Zweifel. Zwar orientiert sich auch das KVJS-Integrationsamt an den bundesweiten BIH-Empfehlungen, hat sich davon aber gelöst, wenn sie zu eng waren, um in schwierigen Einzelfällen individuelle Lösungen zu finden. Erfreulicherweise hat das dazu geführt, dass es in Baden-Württemberg kaum zu Gerichtsverfahren wegen Arbeitsassistenzleistungen gekommen ist. An einer Überarbeitung der BIH-Empfehlungen auf Bundesebene arbeitet das KVJS-Integrationsamt mit.

Besonders nachgefragt sind die Lohnkostenzuschüsse des KVJS-Integrationsamtes. Die Fallzahlen steigen hier unaufhörlich. In den nächsten Jahren wird sorgfältig zu prüfen sein, ob die Leistung dauerhaft im bisherigen Umfang zu finanzieren ist. Im Mittelpunkt der Förderung muss immer das Ziel stehen, dass die Leistung zur Arbeitsplatzsicherung verwendet wird, also ein Arbeitsplatzverlust vermieden wird. Mitnahmeffekte sollen dagegen möglichst vermieden werden.

Verbesserung der Verwaltungsabläufe

Das Integrationsamt kann die Aufgaben nach dem SGB IX nur gut erfüllen, wenn es auch organisatorisch als moderne Verwaltung gut aufgestellt ist. Mit einer neuen Softwarelösung „3In“ wurde die Zusammenarbeit des KVJS-Integrationsamtes mit den von ihm beauftragten Integrationsfachdiensten optimiert. Die Erhebung der Ausgleichsabgabe wurde durch

ein Projekt des KVJS Integrationsamtes mit dem Namen „QualiAA“ verbessert. Hier muss die Schnittstelle zu den Agenturen für Arbeit, mit denen das Integrationsamt gemeinsam das Anzeigeverfahren der Arbeitgeber und die Erhebung der Ausgleichsabgabe durchführt, noch weiter verbessert werden. Darüber hinaus wird an der Einführung einer vollständigen elektronischen Akte in den Arbeitsbereichen besonderer Kündigungsschutz und begleitende Hilfe im Arbeitsleben mit Hochdruck gearbeitet. Auch die Stärkung des Technischen Beratungsdienstes des KVJS-Integrationsamtes (TBD) ist ein Dauerthema, weil der TBD für die Arbeitgeber sehr wichtige Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung leistet.

Wahlen der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen

Die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen bei den Arbeitgebern stehen Ende des Jahres 2018 an und sind für das KVJS-Integrationsamt mit viel Arbeit verbunden. In speziellen Seminaren werden schon seit Monaten die betrieblichen Ansprechpartner fit gemacht für die Durchführung der Wahlen. Das KVJS-Integrationsamt hat maßgeblich auch an dem umfangreichen Informationsmaterial mitgearbeitet, das bundesweit als Printmedium und elektronisch zur Verfügung steht. Sind die Wahlen erfolgreich absolviert, steht die nächste Herausforderung an, nämlich die vielen neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen mit dem notwendigen Wissen zu versorgen, damit sie ihr neues Ehrenamt auch wirksam wahrnehmen können. Das wird ein Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2019 werden. Der Einsatz lohnt: Für das KVJS-Integrationsamt bilden die Schwerbehindertenvertretungen ein ganz wichtige Brücke zu den Arbeitgebern. Sie sind Garanten für frühes und präventives Tätigwerden.

4 Zielgruppe

Wie der Titel des Teil 3 des Sozialgesetzbuches IX „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)“ deutlich macht, sind die Aktivitäten des Integrationsamtes auf die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen ausgerichtet.

Schwerbehindert sind Personen, die ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich des SGB IX haben, und bei denen ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr vorliegt (§ 2 Absatz 2 SGB IX). Die Feststellungen über Art und Grad der Behinderungen trifft die Versorgungsverwaltung. Den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit einem Grad der Behinderungen von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können. Über Anträge zur Gleichstellung entscheidet die zuständige Arbeitsagentur.

Mit Beschäftigungspflicht, Ausgleichsabgabe, besonderem Kündigungsschutz und den Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewährleistet das Schwerbehindertenrecht ein bewährtes und funktionierendes Unterstützungssystem für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben darauf angewiesen sind.

4.1 Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen in Deutschland

Zum Jahresende 2017 lebten rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Am 31. Dezember 2017 waren in Deutschland 7,767 Millionen Menschen als Schwerbehinderte mit gültigem Ausweis anerkannt. Das entsprach einem Anteil von rund 9,4 Prozent der Bevölkerung. Die Zahl ist seit der letzten Erhebung 2015 um 2,0 Prozent gestiegen. Etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) waren Männer, 49 Prozent waren Frauen. Schwerbehindert sind Personen, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr vorliegt.

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Mit 88 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit verursacht. Drei Prozent der Behinderungen waren angeboren beziehungsweise traten im ersten Lebensjahr auf. In knapp einem Prozent der Fälle waren die Behinderungen auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Bundesweit hatten 1.818.381 schwerbehinderte Menschen (rund 23 Prozent) einen Grad der Behinderung von 100.

Zwei von drei schwerbehinderten Menschen hatten körperliche Behinderungen (59 Prozent), auf geistige oder seelische Behinderungen entfielen insgesamt dreizehn Prozent der Fälle, auf zerebrale Störungen neun Prozent der Fälle, bei den übrigen Personen (19 Prozent) war die Art der schwersten Behinderung nicht ausgewiesen.

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

Alter	Anzahl	in % Alle	in % Männer	in % Frauen
unter 25 Jahre	40.338	4,3	2,6	1,7
25 bis 45 Jahre	71.629	7,6	4,1	3,5
45 bis 55 Jahre	105.230	11,1	5,6	5,5
55 bis 65 Jahre	201.103	21,3	11,1	10,2
über 65 Jahre	524.883	55,7	28,2	27,5
Insgesamt	943.183	100	51,6	48,4

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2017

77 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind älter als 55 Jahre

Behinderungen treten vor allem im Alter auf. So waren am Stichtag bundesweit 4.374.201 Menschen mit Behinderungen (56 Prozent) älter als 65 Jahre. Circa ein Drittel (34 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 3,9 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, 2017, Statistik der schwerbehinderten Menschen)

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2017 insgesamt rund 11 Mio. Einwohner. Am 31. Dezember 2017 waren 943.183 schwerbehinderte Menschen registriert. Das waren 13.306 Personen oder 1,4 Prozent mehr als zum Zeitpunkt der letzten Erhebung 2015. Somit waren 8,6 Prozent der gesamten Bevölkerung Baden-Württemberg 2017 schwerbehindert und damit jeder zwölfte Einwohner des Landes. 51,6 Prozent der anerkannten schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,4 Prozent sind Frauen.

Über die Hälfte (55,7 Prozent) aller schwerbehinderten Menschen (524.883 Personen) ist 65 Jahre oder älter. Der Anteil schwerbehinderter Menschen unter 25 Jahren (40.338 Personen) betrug 4,3 Prozent.

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Die schwerbehinderten Menschen litten überwiegend an körperlichen Behinderungen. Bei gut einem Viertel (27,6 Prozent) funktionierten innere Organe oder Organsysteme nur beschränkt. Querschnittslähmung, zerebrale

Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchkrankheiten waren in 24,3 Prozent der Fälle die Ursache. Bei 15,6 Prozent waren Wirbelsäule und Rumpf in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10,7 Prozent lag eine Funktionseinschränkung von Gliedmaßen vor. 4,2 Prozent litten unter Blindheit oder unter einer Sehbeeinträchtigung.

Von den schwerbehinderten Menschen hatte knapp ein Viertel (226.612) sehr schwere Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100. Bei gut einem Drittel der schwerbehinderten Menschen (322.876) wurde ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt.

Schwerbehinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. In 93 Prozent aller Fälle wurde die Behinderung durch eine Krankheit verursacht. Nur 3,7 Prozent der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1,7 Prozent waren auf einen Unfall (einschließlich Arbeitsunfällen) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.

(Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2017)

4.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit in Deutschland

Die Zahl der gemeldeten arbeitslosen Menschen ist erneut zurückgegangen. Zum 31.12.2017 waren in Deutschland insgesamt 2.384.961 Menschen arbeitslos gemeldet, das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat um 183.312 Personen (= 6,41 Prozent). Die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen betrug am Stichtag 5,3 Prozent gegenüber 5,8 Prozent im Vorjahresmonat. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist von 2016 auf 2017 erneut gesunken. Von den am Stichtag 2.384.961 arbeitslos gemeldeten Personen sind 157.452 schwerbehinderte Menschen (6,6 Prozent). Die Zahl ist um 6.620 (= 4,16 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat zurückgegangen. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist somit geringer als bei den nicht schwerbehinderten Menschen.

Grund dafür ist, dass der Sondereffekt des Jahres 2016, dass die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen durch die Flüchtlingszuwanderung belastet wurde, nicht mehr besteht (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, Mai

Arbeitslosigkeit in Deutschland

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2015	2.681.415	6,1	172.996
2016	2.568.273	5,8	164.072
2017	2.384.961	5,3	157.452

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2017

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2018, S. 10). Deshalb stellt sich die Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen schlechter dar als die Arbeitslosigkeit nicht behinderter Menschen.

Im mehrjährigen Vergleich zeigt sich folgendes Bild: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen veränderte sich seit 2008 nur wenig und lag 2017 um zwei Prozent unter dem Niveau des Jahres 2008. Bei nicht-schwerbehinderten Menschen ist allerdings im gleichen Zeitraum ein Minus von fast einem Viertel zu verzeichnen. Die ungünstigere Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wird vor allem durch die starke Zunahme bei den älteren Arbeitslosen geprägt. In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren gab es 2017 gegenüber 2008 einen Anstieg von 52 Prozent. Bei den nichtschwerbehinderten Älteren ist die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 21 Prozent gestiegen (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, Mai 2018, S. 10, 11)

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg ist die Arbeitslosigkeit von 3,6 Prozent auf 3,2 Prozent gesunken; 195.975 Menschen waren am Stichtag 31.12.2017 arbeitslos gemeldet (gegenüber 215.891 im Vorjahr). Das ist ein Rückgang von

19.916 Personen (= 9,3 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat.

14.257 arbeitslose schwerbehinderte Menschen weist die Statistik aus; diese Zahl ist um 1.277 Personen (= 8,2 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 3,5 Prozent. Das ist die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bayern (3,2 Prozent).

Nachstehend geben wir einzelne Bewertungen zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen aus dem Bericht der Bundesagentur Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, Mai 2018, wieder.

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen ergibt sich aus den Angaben der Arbeitgeber aus dem Anzeigeverfahren nach § 163 Abs. 2 SGB IX. Von 2007 bis 2016 stieg die Zahl der bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich zwanzig oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen um 245.000 (30 Prozent) auf 1,05 Millionen. Einen Grad der Behinderung von

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2015	219.094	3,7	16.584
2016	215.891	3,6	15.534
2017	195.975	3,2	14.257

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2017

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

mindestens 50 hatten 868.000 Beschäftigte; 174.000 Personen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Anteile dieser Gruppen innerhalb der Beschäftigten sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben. Außerdem waren gut 7.000 schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt, ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar ebenfalls um ein Drittel (+1.800 Personen).

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Mehr als zwei Drittel der 1,05 Millionen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen arbeiteten bei einem privaten Arbeitgeber. 325.000 (31 Prozent) waren für einen öffentlichen Arbeitgeber tätig.

Ein knappes Viertel der beschäftigten schwerbehinderten Menschen (257.000) war im verarbeitenden Gewerbe angestellt. Die Beschäftigungsquote beträgt 4,6 Prozent. Im Gesundheitssektor waren 145.000 schwerbehinderte Menschen tätig (Beschäftigungsquote 5,1 Prozent). 214.000 und damit ein Fünftel war im Öffentlichen Dienst angestellt – von allen Beschäftigten in Betrieben mit 20 und mehr Arbeitsplätzen arbeiteten jedoch nur sieben Prozent im Öffentlichen Dienst.

Qualifikation

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber im Mittel auch etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Im Jahresdurchschnitt 2017 hatten 60 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 51 Prozent.

Dynamik der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit ist kein fester Block, vielmehr gibt es auch unabhängig von der wirtschaftlichen Lage viel Bewegung. Bei schwerbehinderten Menschen ist diese Dynamik allerdings weniger ausgeprägt als bei nichtschwerbehinderten Menschen. Das zeigt sich unter anderem in geringeren Zugangs- und Abgangsraten, aber auch darin, dass schwerbehinderte Menschen stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

5 Einnahmen des Integrationsamtes: Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe ist wesentlich durch zwei Faktoren bestimmt: die Erhöhung der Staffelbeträge ab dem Erhebungsjahr 2016 mit Wirkung ab dem Haushaltsjahr 2017 und die Zahl der anzeige- und beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Jahr 2017 von 89,37 Millionen Euro ist das höchste seit der Wirtschaftskrise 2009/2010.

Die gesamten Einnahmen in 2017 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betragen 100,79 Millionen Euro und lagen damit um 5,45 Millionen Euro über dem Vorjahr.

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und mehr Arbeitsplätze

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ist auf 22.465 Arbeitgeber angestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze um 81.417 auf 3.359.637 Millionen an. 9.808 (Vorjahr: 9.630 Arbeitgeber) erfüllten die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

Die Beschäftigungsquote – bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber – ist im Verlauf der letzten 10 Jahre von 4,17 Prozent im Jahr 2008 angestiegen, jedoch in den letzten drei Jahren wieder leicht gesunken.

Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg*

	2015	2016	2017
Mio. Euro	76,33	76,35	89,37

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

	2014	2015	2016
Private Wirtschaft	4,17	4,15	4,09
Öffentlicher Dienst	5,72	5,55	5,41
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,46	4,41	4,34

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6 Ausgaben – Leistungen des Integrationsamtes

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Die Aufwendungen für Leistungen an Arbeitgeber sind weiter angestiegen.

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 2017 17,87 Millionen Euro (Vorjahr: 15,35 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds. Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. In 2017 führte das KVJS-Integrationsamt 2,48 Millionen Euro ab.

Weiter steigende Ausgaben

Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung. Insgesamt ist im Haushaltsjahr 2017 die Summe der Leistungen von 79,26 Millionen Euro auf 85,95 Millionen Euro gestiegen.

Um jeweils rund 3 Millionen Euro gestiegen sind die Aufwendungen für Leistungen an Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) und für Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen. Gestiegen sind aber auch die Leistungen an Inklusionsbetriebe (um rund 0,8 Millionen Euro).

Gesamtausgaben

in Mio. Euro

	2015	2016	2017
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	12,30	13,95	16,98
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	3,99	4,21	4,36
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	23,73	26,45	29,05
Leistungen an Inklusionsbetriebe	9,99	8,90	9,72
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	14,69	16,16	15,74
Institutionelle Förderung	5,58	8,71	8,54
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,62	0,43	0,81
Forschungs- und Modellvorhaben	0,16	0,44	0,72
sonstige Maßnahmen	0,01	0,01	0,03
Insgesamt	71,07	79,26	85,95

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.1 Leistungen an Arbeitgeber

Leistungen an Arbeitgeber gehören zu den Kernaufgaben des Integrationsamtes; sie binden mehr als ein Drittel der verfügbaren Ausgleichsabgabemittel.

Die Fallzahlen sind in diesem Aufgabenbereich gegenüber dem Vorjahr (8.387 Fälle) auf 9.363 Fälle um rund 11,5 Prozent weiter angestiegen. Ursache ist vor allem der Anstieg der Leistungsfälle wegen außergewöhnlicher Belastungen der Arbeitgeber um 1.075 Fälle.

Anstieg der Leistungsfälle und der Ausgaben

Auch das Volumen der finanziellen Leistungen der begleitenden Hilfe an Arbeitgeber ist – nunmehr im siebten Jahr in Folge – angestiegen: von 15,83 Millionen Euro im Jahr 2010 auf 29,05 Millionen Euro in 2017. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber 2010 um 83 Prozent und gegenüber dem Vorjahr (26,45 Millionen Euro) um knapp 10 Prozent.

Zuschüsse von insgesamt 26,49 Millionen Euro gingen an Arbeitgeber wegen außergewöhnlicher, mit der Beschäftigung schwerbehinderter

Menschen verbundener Belastungen. Das ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr (24,31 Millionen Euro) um 2,18 Millionen Euro. Diese Lohnkostenzuschüsse sind das meistgenutzte Förderinstrument bei den Leistungen an Arbeitgeber. Gegenüber dem Vorjahr ebenfalls angestiegen sind die Aufwendungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie die Leistungen für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

6.2 Unterstützung bei Betrieblicher Prävention

Der Begriff der Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ bzw. „Zuvorkommen“. Die Prävention umfasst Maßnahmen zur Vorsorge oder zum Schutz vor Ereignissen, die eine Gefahr für den Einzelnen oder die Gemeinschaft bringen können.

§ 167 Abs.1 SGB IX bestimmt, dass der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis mit dem schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können, tätig

Leistungen an Arbeitgeber

	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,62	58	0,55	83	0,75	61
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,89	596	1,59	662	1,81	585
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	21,22	6.314	24,31	7.642	26,49	8.717
Insgesamt	23,73	6.968	26,45	8.387	29,05	9.363

Quelle: eigene Erhebung KVJS

werden muss. Er schaltet dafür die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- bzw. Personalrat sowie das Integrationsamt ein. Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung bzw. künftige Vermeidung der Schwierigkeiten. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen. Viele Unternehmen erkennen den Wert der betrieblichen Prävention. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels der Belegschaften ist es wichtig, Gesundheitsbewusstsein bei den Beschäftigten zu wecken und alle möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um betriebliche Problemstellungen, die das Arbeitsverhältnis belasten, zu beseitigen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Spezialfall der betrieblichen Prävention. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist das Integrationsamt hinzuzuziehen.

Die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist keine objektive Kündigungsvoraussetzung, jedoch kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn kein Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde. Auch verändert sich die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.

Initiative zur Betrieblichen Prävention

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, initiativ zu werden, sobald er Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis erkennt bzw. sobald die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten länger als sechs Wochen andauert. Das KVJS-Integrationsamt prüft – bei Bedarf mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes oder des Technischen Beratungsdienstes –, ob technische Hilfen oder eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes in Betracht kommen, und plant die Umsetzung gemeinsam mit dem Unternehmen. Sind technische Maßnahmen nicht erfolgversprechend, können Lohnkostenzuschüsse zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Die Zahl der Präventionsverfahren, die das Integrationsamt begleitet hat, ist 2017 deutlich

Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2015	2016	2017
betriebsbedingte Gründe	147	98	84
verhaltensbedingte Gründe	99	28	124
personenbedingte Gründe	529	641	663
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	10	8	9
Insgesamt	785	775	880

Quelle: eigene Erhebung KVJS

um 13 Prozent angestiegen. 880 neue Verfahren wurden eingeleitet.

Anstieg der Verfahren aus personenbedingten Gründen

Deutlich gestiegen ist gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Präventionsverfahren aus verhaltensbedingten Gründen (von 28 auf 124). Leicht gestiegen ist die Zahl der Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (von 641 auf 663).

785 Präventionsfälle wurden in 2017 abgeschlossen. In 584 Fällen konnte nach umfangreicher Beratung das Arbeitsverhältnis gesichert werden, ohne dass weitere Maßnahmen erforderlich waren. In 106 Fällen wurden zur Weiterbeschäftigung Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bewilligt. 16 Fälle wurden als Leistungsfall an den zuständigen Rehabilitationsträger weiter geleitet. Lediglich 79 Fälle mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung. Das bedeutet, dass in 74 Prozent der abgeschlossenen Präventions- und BEM-Verfahren das Arbeitsverhältnis erfolgreich stabilisiert werden konnte.

6.3 Leistungen an Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe Baden-Württemberg – Weil gemeinsam mehr draus wird. Die Unternehmensform der Inklusionsbetriebe zur inklusiven Beschäftigung für Menschen mit und ohne Behinderung ist attraktiv.

Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), auch Inklusionsunternehmen genannt, sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die mindestens 30 bis zu 50 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. 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

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluß nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	10	11	1	63	85
verhaltensbedingte Gründe	14	10	2	80	106
personenbedingte Gründe	55	84	13	437	589
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	1	0	4	5
Insgesamt	79	106	16	584	785

Quelle: eigene Erhebung KVJS

am Arbeitsleben. Insbesondere für diese Zielgruppe sind Inklusionsbetriebe eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Entwicklung von Inklusionsbetrieben

Zum Stichtag 31.12.2017 gab es in Baden-Württemberg 90 Inklusionsbetriebe. Dies ist eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 10 Betriebe.

Diese Unternehmensform 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 Integrationsbetrieben 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, nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten. Professionelles Agieren am Markt ist die

Grundvoraussetzung für den Erfolg des Inklusionsbetriebs. Solide betriebswirtschaftliche Unternehmensstrukturen bilden die notwendige Basis für soziale Inklusion der beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Lebensfeld Arbeit und Beschäftigung.

Finanzielle Förderung

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe in 2017 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 9,7 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Dies ist eine Zunahme um rd. 700.000 Euro. Der überwiegende Teil (rund 7,9 Millionen Euro) entfällt auf laufende Leistungen für Zuschüsse zur Abgeltung von besonderem Aufwand und außergewöhnlichen Belastungen. Die Ausgaben für diese Leistungen stiegen um ca. 500.000 Euro. Dies ist damit begründet, dass die Anzahl der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen um 177 gestiegen ist.

Die zahlenmäßige Weiterentwicklung von Inklusionsbetrieben erfordert das Erschließen neuer Märkte oder das Wachsen in bereits bedienten Märkten. In 2017 wagten 10 neue Integrationsbetriebe diesen Schritt und wurden mit Investitionskostenzuschüssen zum Aufbau und zur Ausstattung von 702.636 Millionen Euro unterstützt (rund 140.000 Mehrausgaben gegenüber dem Vorjahr).

Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	2.606.016	1.559
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	5.335.769	1.136
Insgesamt	7.941.785	2.695

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das KVJS-Integrationsamt unterstützt den Ausbau von Inklusionsbetrieben durch verschiedene Maßnahmen. In 2016 wurde die Marke „Inklusionsunternehmen Baden-Württemberg“ entwickelt und eine Imagekampagne durchgeführt. In 2017 wurde das Markenlogo von vielen Inklusionsbetrieben übernommen und die Imagekampagne von den Betreibern angepasst und fortgeführt. Dies ermöglicht für Kunden der Inklusionsbetriebe einen Wiedererkennungswert und die Zuordnung dieser besonderen Unternehmensform.

Zielgruppe

In den 80 bestehenden Unternehmen wurden 2017 insgesamt 4.420 Personen (Vorjahr 3.679) beschäftigt, davon 1.958 (Vorjahr 1.535) Menschen mit einer Schwerbehinderung. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.570 (Vorjahr 1.310) Menschen, die ohne Inklusionsbetriebe vermutlich keine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hätten (Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen).

Der Anteil der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben mit einer geistigen Behinderung ist gegenüber dem Vorjahr um 7 Prozent auf 42 Prozent gestiegen. Menschen mit seelischer Behinderung wurden in den Inklusionsbetrieben zu einem Anteil von 26 Prozent beschäftigt. Die Gründe dafür sind vielschichtig und müssen differenziert analysiert werden.

150 Millionen Programm für Inklusionsbetriebe

Der Bund unterstützt die Entwicklung der Inklusionsbetriebe durch das Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“. Aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds werden den Ländern 150 Millionen Euro für den Ausbau von Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Baden-Württemberg erhält 19,6 Millionen Euro aus diesem Programm. Die Förderrichtlinie ist am 12. April 2016 in Kraft getreten.

Das Bundesprogramm ist wirksam für den weiteren Ausbau von Arbeitsplätzen in Inklusionsbetrieben und -abteilungen. Die zusätzlichen

Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	702.636	4
zur Erweiterung	536.829	32
zur Modernisierung	356.734	23
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	15.392	4
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	168.832	15
Insgesamt	1.780.423	78

Quelle: eigene Erhebung KVJS

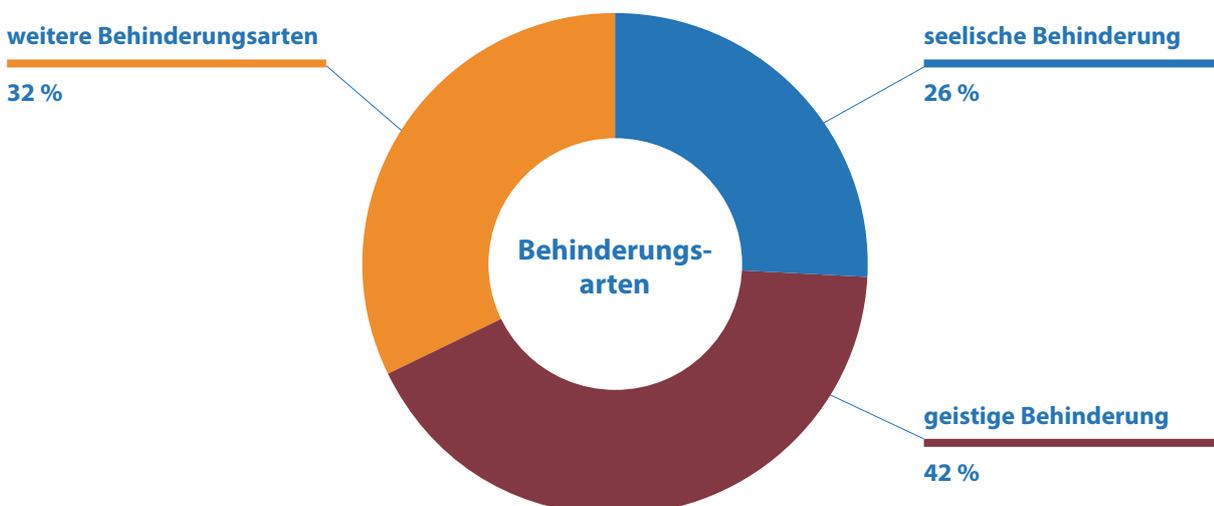
Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind

Frauen	2.389				
schwerbehinderte Frauen	781				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2	644				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	84				
■ davon Übergänge WfbM	77				
Männer	2.031				
schwerbehinderte Männer	1.177				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 132 Abs. 2	926				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	87				
■ davon Übergänge WfbM	114				
Insgesamt	4.420	1.958	1.570	171	191

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Schwerbehinderte Beschäftigte* in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung



*im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Fördermittel für diese Unternehmensform haben Signalwirkung, dass der Ausbau politisch erwünscht wird. Die Bereitschaft steigt, bestehende Unternehmen zu erweitern oder neue zu gründen und damit weitere, zusätzliche Beschäftigungsangebote zu schaffen. Der Ausbau von Inklusionsbetrieben, der durch die zusätzlichen Fördermittel entstehen soll, erforderte einen Vorlauf. Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen, die nur dann entstehen, wenn Marktsegmente erschlossen werden können. Dazu können verbesserte Fördermöglichkeiten beitragen, sie können aber wirtschaftlich tragfähige und damit nachhaltige Geschäftskonzepte nicht ersetzen.

Nach Anlaufschwierigkeiten zeigt das Programm ab 2017 in Baden-Württemberg Wirkung. Seit Start des Förderprogrammes wurden 44 Inklusionsbetriebe mit rd. 2.08 Millionen Euro gefördert. Die Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen hat durch die Neugründung und Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe zugenommen.

6.4 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamt kann im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe auch Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen erbringen.

Gefördert werden technische Arbeitshilfen, berufliche Bildungsmaßnahmen und Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes. Darüber hinaus können Zuschüsse für behinderungsbedingte Wohnungsanpassungen gezahlt und Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen erbracht werden. Auch selbstständig tätige schwerbehinderte Menschen

werden untertützt: Die Kosten für den Aufbau und die Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz kann das Integrationsamt bezuschussen. Seit 2001 haben schwerbehinderte Beschäftigte, die den Kernbereich ihrer Aufgaben selbst erledigen können, aber auf die Unterstützung durch einen Assistenten angewiesen sind, einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Weniger Leistungsempfänger – höhere Leistungen

Die Zahl der Leistungsempfänger ist von 942 im Jahr 2016 auf 876 im Jahr 2017 zurückgegangen. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind jedoch von 4,21 Millionen Euro auf 4,36 Millionen Euro gestiegen.

Technische Arbeitshilfen wurden für 182 Leistungsempfänger mit insgesamt 340.000 Euro gefördert. 144 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 750.000 Euro. In sechs Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 97 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des Integrationsamtes an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 23 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistenzleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz wurden für insgesamt 386 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 2,20 Millionen Euro übernommen. Die Nachfrage nach Arbeitsassistenzleistungen steigt seit Jahren kontinuierlich. Die Leistung, die als Budget erbracht wird, ist attraktiv, weil der schwerbehinderte Mensch die Assistenzkraft flexibel seinem

konkreten Bedarf entsprechend einsetzen kann.

Berufliche Selbstständigkeit als Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben

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.

Von den Gesamtausgaben in 2017 für Leistungen an schwerbehinderte Menschen in Höhe von 4,36 Millionen Euro flossen an die selbstständig tätigen schwerbehinderten Menschen insgesamt 1,02 Millionen Euro.

In 2017 wurden insgesamt 138 Neuanträge auf Leistungen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz gestellt. 129 Personen wurden Leistungen bewilligt. 18 Personen erhielten eine Beratung zur Gründung einer selbstständigen Existenz. Vier Antragsteller habe – unterstützt durch ein Gründungsdarlehen – die selbstständige Tätigkeit aufgenommen. Gründungen gibt es auch, ohne dass hierfür ein Darlehen für die Anschaffung von Geschäftsausstattung notwendig ist. Bei manchen Behinderungen, insbesondere Sinnes- oder Körperbehinderungen, sind bereits beim Start der selbstständigen Tätigkeit behinderungsbedingt notwendige Hilfen erforderlich, wie beispielsweise eine Arbeitsassistenz, um die selbstständige Tätigkeit umsetzen zu können.

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,32	180	0,46	214	0,34	182
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,49	122	0,63	145	0,75	144
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,80	18	0,78	17	0,83	20
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,11	22	0,05	22	0,03	6
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,07	76	0,10	98	0,10	97
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,05	27	0,08	27	0,07	23
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	2,11	303	2,06	397	2,20	386
Unterstützte Beschäftigung	0,04	21	0,05	22	0,04	18
Insgesamt	3,99	769	4,21	942	4,36	876

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das KVJS-Integrationsamt berät zu Fragen der Gründung und der 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.

Der Schwerpunkt der Selbstständigkeit liegt nach wie vor im Dienstleistungsbereich und bei medizinisch-therapeutischen Berufen.

Den größten Teil der Leistungen für Selbstständige macht die Arbeitsassistenz aus. Von den insgesamt 386 Empfängern von Arbeitsassistenzleistungen waren in 2017 75 selbstständig tätige schwerbehinderte Menschen. In Anspruch genommen wird diese Leistungen insbesondere von Selbstständigen mit Sinnesbehinderung oder Körperbehinderung.

Weitere behinderungsbedingt notwendige Leistungen waren die behinderungsgerechte Ausstattung von Kraftfahrzeugen, technische Arbeitshilfen und spezifische Fortbildungsmaßnahmen.

6.5 Integrationsfachdienste

Das Integrationsamt hat die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste (IFD), die bei freien Trägern angesiedelt sind und für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber und die gesetzlichen Leistungsträger an 36 Standorten in Baden-Württemberg ortsnah erreichbar sind.

Mit 215 Integrationsfachberatern auf 165 Planstellen bilden die IFD ein flächendeckendes und leistungsfähiges Unterstützungssystem

für alle psycho-sozialen Fragestellungen rund um die Teilhabe am Arbeitsleben. Sie können nach § 194 SGB IX von den Integrationsämtern im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (nach § 185 SGB IX) und den Rehabilitationsträgern im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (nach § 49 SGB IX) beauftragt werden.

Qualifizierte Beratung und Unterstützung

Bei der Inanspruchnahme der IFD durch (schwer-) behinderte Menschen bzw. deren Arbeitgebern werden je nach individueller Zielstellung abhängig vom Einzelfall unterschiedliche Unterstützungsleistungen und Maßnahmen erforderlich. Neben diesen Fällen umfassender Unterstützung und Begleitung sind die IFD auch in – meist zeitlich und fachlich begrenzten – Beratungsfällen tätig.

Die Zahl der qualifizierten Beratungen steigt seit Jahren stark an. Im Jahr 2017 wurden die IFD in 4.246 Fällen als Berater hinzugezogen. Der Anstieg liegt insbesondere daran, dass die IFD verstärkt darauf achten, dass tragfähige betriebliche Konstellationen entstehen und die Beteiligten in die Lage versetzt werden, die jeweilige Situation zu reflektieren und zu kommunizieren. Sobald erkennbar wird, dass die betriebliche Konstellation trägt, tritt der IFD in den Hintergrund, bleibt aber für die Beteiligten beratend erreichbar. Dies stärkt die Eigenverantwortung und die Lösungsorientierung unter den Beteiligten. Wichtig ist, dass die IFD zeitnah erreichbar bleiben. Dieser Konzeptionswechsel zeigt erfreuliche Wirkungen. Die Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse ist seit Jahren ansteigend, während gleichzeitig die durchschnittliche Unterstützungsdauer zurückgeht.

Darüber hinaus sind die IFD zur Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig (siehe

Kapitel 6.6 Teilhabe wesentlich behinderter Menschen). Die Fallzahlen bewegen sich in diesem Arbeitsbereich auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Die IFD sind für diese Klienten sowohl in der Vorbereitung, Anbahnung und Vermittlung als auch in der langfristigen Sicherung der Arbeitsverhältnisse zur inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben tätig.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 12.624 (schwer-) behinderte Menschen beraten oder umfassend unterstützt, davon waren 3.728 wesentlich behinderte Menschen.

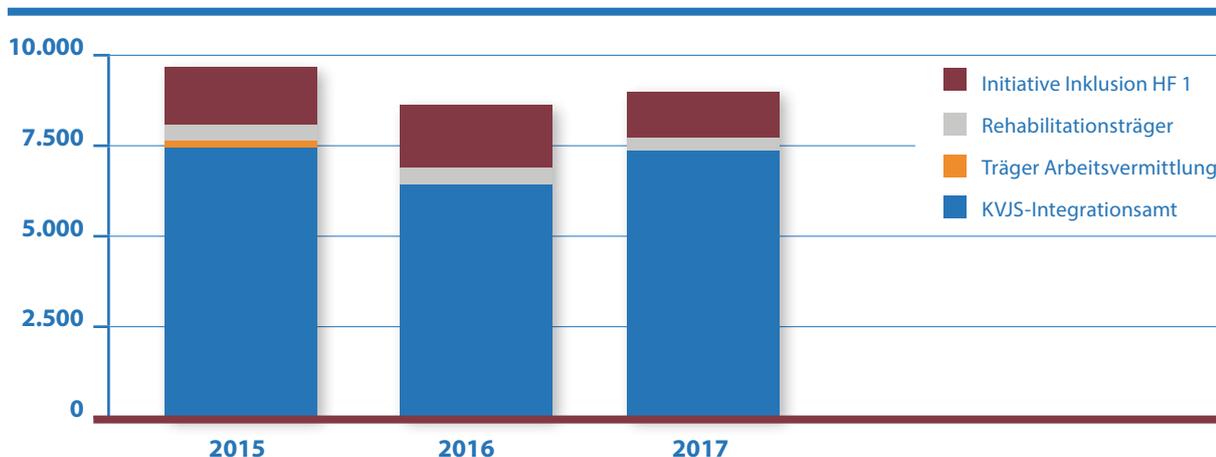
Die langfristigen Unterstützungsprozesse sind im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr von 7.948 auf 8.378 leicht angestiegen.

Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2015	2016	2017
Sicherung der Beschäftigung	6.127	5.454	5.603
■ davon Übergänger	1.242	1.078	1.401
Vermittlungen (nach GE-IFD = Rehafälle)	550	307	448
Übergänger aus Schulen	1.538	1.542	1.518
■ davon in BVE	936	904	1.178
Übergänger aus WfbM	414	378	440
Übergänger in Maßnahmen	521	267	369
■ davon Teilnehmer KoBV	367	267	287
Insgesamt	9.150	7.948	8.378

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Auftraggeber der Integrationsfachdienste



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Mehr denn je werden die IFD vom Integrationsamt beauftragt. Die Beauftragung durch die Rehabilitationsträger ist im Jahr 2017 auf 252 Fälle zurückgegangen. Aufgrund des Auslaufens der Initiative Inklusion konnten im Jahr 2017 nur 869 Fälle dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugerechnet werden.

Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamtes für die Integrationsfachdienste sind im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr um rund eine Million Euro auf 15,73 Millionen Euro (einschließlich 1,56 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten) angestiegen – davon wurden 3,58 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag und Jahr sind gegenüber dem Jahr mit 1.878 Euro annähernd gleich geblieben.

Unterstützte Personen

In den Jahren von 1990 bis 2005 bildete die Gruppe der Menschen mit einer seelischen bzw.

hirnorganischen/neurologischen Behinderung die größte Zielgruppe. Ab dem Jahr 2005 setzten in Baden-Württemberg zunehmend Bemühungen ein, wesentlich behinderte Menschen mit intellektuellen Einschränkungen verstärkt die Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen. Während einerseits die Zahl der seelisch oder hirnorganisch/neurologisch beeinträchtigten Menschen annähernd gleich blieb, nahm die Zahl der Menschen mit intellektuellen Einschränkungen kontinuierlich zu. Seit dem Jahr 2015 bilden diese schwerbehinderten Menschen die größte Zielgruppe (3.216 Personen in 2017).

Sicherung der beruflichen Teilhabe

Seit mehr 30 Jahren ist die Sicherung der beruflichen Teilhabe für besonders betroffene (schwer-) behinderte Menschen im Sinne des § 192 SGB IX Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Für die Arbeit der IFD ist es von großer Bedeutung, möglichst nah an der jeweiligen beruflichen Situation zu sein. Wer im jeweiligen Einzelfall den Impuls zur Kontaktaufnahme mit dem IFD gibt, wird statistisch als die einleitende

Art der Behinderung

	2015	2016	2017
seelische Behinderung	2.712	2.779	2.456
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	759	496	660
Sehbehinderung	112	104	104
Hörbehinderung	692	585	660
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.594	3.079	3.216
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	575	404	560
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	706	501	722
Insgesamt	9.150	7.948	8.378

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung 2017

	Fälle	in %
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.860	90,88
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	179	5,69
Kündigung durch Arbeitgeber	56	1,78
Renteneintritt	52	1,65
Insgesamt	3.147	100

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Stelle abgebildet. Die einleitenden Stellen sind somit einerseits ein Abbild der sich wandelnden Beauftragungssituation durch die Leistungsträger und zeigen andererseits auch, wie tief die IFD im allgemeinen Arbeitsmarkt und den sozialen bzw. medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den einleitenden Stellen bilden seit dem Jahr 2011 die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe. Der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld ist in 2017 auf 23 Prozent stetig angestiegen. Mehr als jede fünfte Initiative zur Einschaltung des IFD geht somit von einem Arbeitgeber bzw. dem Beschäftigungsbetrieb aus. Kaum verändert sind die Anteile der Einleitungen durch folgende Stellen: Integrationsamt/IFD (22,3 Prozent), familiäres Umfeld/Eigeninitiative (18,6 Prozent) und Schulen (15,5 Prozent). Leicht zurückgegangen sind die Einleitung aus dem medizinischen Bereich (7,8 Prozent), die Einleitung durch Werkstätten für behinderte Menschen (3,5 Prozent), die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung (4,2 Prozent).

Die Sicherung der Arbeitsverhältnisse besonders betroffener schwerbehinderter Menschen ist nach wie vor die Hauptaufgabe der IFD. Auf diesen Aufgabenbereich entfielen 66,8 Prozent

aller Fälle. Von 3.147 abgeschlossen Fälle zur Beschäftigungssicherung betrug der Anteil der gesicherten Arbeitsverhältnisse 2.860 Fälle (90,9 Prozent). Lediglich 52 Fälle mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung.

6.6 Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben

Zum 01.01.2018 ist das Budget für Arbeit als neue Leistung der Eingliederungshilfe in § 61 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) durch das Bundes-teilhabegesetz eingeführt worden. Das Budget für Arbeit soll ein weiterer Schritt zu einem inklusiven Arbeitsmarkt sein, wie ihn die UN-Behindertenrechtskonvention fordert. Schon seit vielen Jahren wird in der Behindertenpolitik kritisiert, dass die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu einfach vorgenommen wird, dass die Fallzahlen in den WfbM und in der Folge die Kosten der Eingliederungshilfe nicht zuletzt deshalb unentwegt steigen und dass ein Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt viel zu selten gelingt.

In Baden-Württemberg wird schon seit Jahren mit guten Ergebnissen am Übergang aus der

Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und noch weit erfolgreicher am Übergang aus der Schule, den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ), auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet. Mit der vom KVJS Baden-Württemberg im Jahr 2005 initiierten „Aktion 1000“ (Ziel war es damals, innerhalb von 5 Jahren 1000 Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen) wurde im Bundesvergleich weit Überdurchschnittliches erreicht. Bis zum 31.12.2017 wurden 4.488 schwerbehinderte Menschen, die zugleich wesentlich behindert im Sinne der Eingliederungshilfe sind, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt und diese Entwicklung geht im Jahr 2018 kontinuierlich weiter.

Wesentlicher Erfolgsfaktor dafür war und ist es, dass sich die Beteiligten im Land gut vernetzt haben und eng zusammenarbeiten. Dazu gehören die schulische Seite, vom Kultusministerium bis zu den einzelnen Schulen, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Eingliederungshilfe, die Werkstätten für behinderte Menschen, das Sozialministerium und der KVJS mit seinen Dezernaten Soziales und Integrationsamt. Die erreichten Arbeitsverhält-

nisse werden laufend auf ihre Nachhaltigkeit überprüft und zeigen eine erfreuliche Konstanz von über 84 Prozent dauerhaftem Bestand, teilweise schon seit dem Jahr 2005. Alle Arbeitsverhältnisse sind tariflich oder ortsüblich entlohnt und sind uneingeschränkt sozialversicherungspflichtig. Baden-Württemberg ist auch das erste Bundesland, das einen Rückgang der Aufnahmen in die WfbM verzeichnen konnte. Ermöglicht wurden diese Ergebnisse durch mehrere Instrumente.

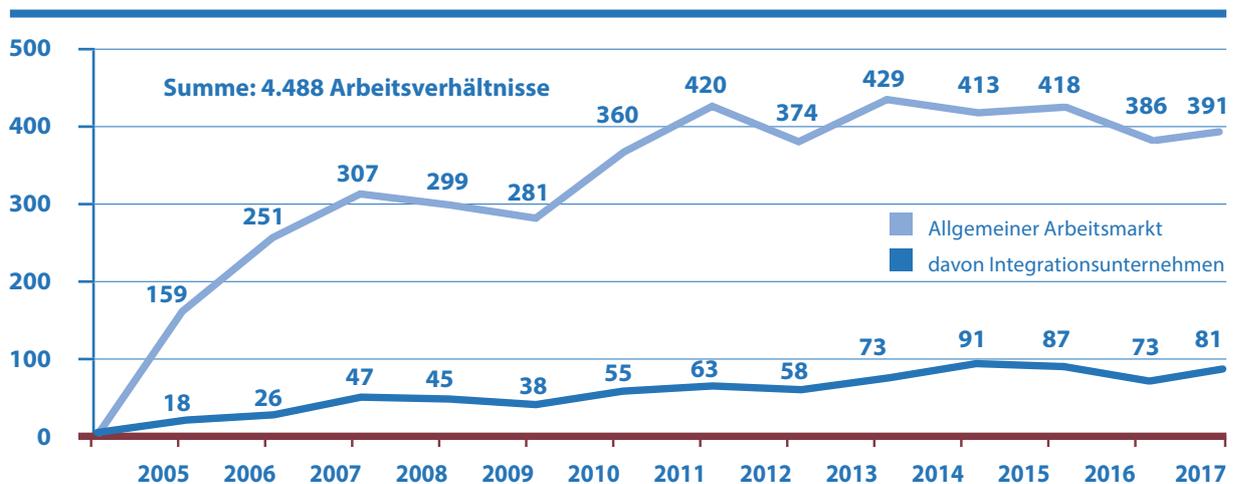
Durchgängiger Einsatz der Integrationsfachdienste

Die Dienstleistungen der Integrationsfachdienste (IFD) stehen in Baden-Württemberg für dieses Konzept durchgängig zur Verfügung, von der Schule bis zur Stabilisierung des vermittelten Arbeitsverhältnisses. Die Kosten hierfür trägt das Integrationsamt.

Berufswegekonferenzen

Berufswegekonferenzen werden für die einzelnen Schüler von der Schule in Kooperation mit dem IFD durchgeführt. In ihr werden alle

Erreichte Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen



Quelle: eigene Erhebung KVJS

wesentlichen Entscheidungen zur Teilhabe am Arbeitsleben getroffen. Beteiligt sind die Schule, die Schüler selbst, die Erziehungsberechtigten, der IFD, die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, das Fallmanagement des Trägers der Eingliederungshilfe und die regionale WfbM.

Die Berufswegekonferenz ist Teil der individuellen Berufswegeplanung. Sie erfolgt in der Regel vor dem Eintritt der Schüler in die Berufsschulstufe im 10. Schuljahr. Die Schule erfasst die Fähigkeiten der Schüler durch ein Kompetenzinventar nach landesweit einheitlichen Kriterien. Dies ist Voraussetzung, um die Unterstützung durch den IFD zu erhalten.

Berufsvorbereitende Einrichtung

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Gemeinschaftsangebot von Sonderschulen und Beruflichen Schulen. Sie stellt eine besondere Form der Berufsschulstufe dar. Die Teilnehmer kommen in der Regel aus den Hauptstufen der Sonderschulen für geistig Behinderte oder Sonderschulen mit entsprechendem Bildungsgang. Die BVE findet in der Regel an einer allgemeinen Berufsschule statt. Bis zu drei Tage in der Woche erproben die Schüler verschiedene Tätigkeitsbereiche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei werden sie vom IFD begleitet und unterstützt. Die Praktika werden gemeinsam mit dem IFD in der Berufsschule vor- und nachbereitet. Die BVE dauert bis zu zwei Jahre, bei Bedarf kann sie um ein Jahr verlängert werden.

Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) ist eine besondere Form einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach dem SGB III. Sie wird von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Angelehnt an die duale Ausbildung bündelt KoBV früher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Agentur für Arbeit, IFD, Sonderschule und WfbM. Die praktische Erprobung erfolgt an drei Tagen in der Woche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Daneben findet berufsbezogener Unterricht an einer regulären Berufsschule nach einem speziell für KoBV entwickelten modularen Lehrplan statt. Der individuelle berufliche Bildungsbedarf der Schüler, der sich in der betrieblichen Praxis zeigt, wird dabei besonders unterstützt.

Ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln

Mit Beginn der beruflichen Phase erstellt der IFD in Abstimmung mit den Leistungsträgern für jeden einzelnen Schüler einen Inklusionsplan. Alle relevanten Informationen werden darin für die Leistungsträger erfasst und fortgeschrieben. Er ist Grundlage für die Bewilligung von Leistungen der gesetzlichen Leistungsträger, also auch für die Leistungen des Integrationsamtes.

Die Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg haben als Träger der Eingliederungshilfe mit dem KVJS-Integrationsamt Verwaltungsvereinbarungen zur gemeinsamen Förderung durch ergänzende Lohnkostenzuschüsse aus kommunalen Mitteln abgeschlossen. Ziel ist die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen von wesentlich behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die kommunalen Mittel werden zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen für wesentlich behinderte Menschen nur dann eingesetzt, wenn die vorrangigen Förderleistungen der Agentur für Arbeit bzw. des Integrationsamtes nicht ausreichen, um die Belastungen der Arbeitgeber auszugleichen und ansonsten diese Arbeitsverhältnisse scheitern würden. Die Leistungen werden einheitlich bei einer Stelle (in der Regel beim Integrationsamt)

beantragt und „aus einer Hand“ ausgeführt. Die Entscheidung, welche Person wesentlich behindert ist und zur Zielgruppe gehört, trifft der Träger der Eingliederungshilfe. Damit ist sichergestellt, dass nicht Zielgruppen fremde Personen gefördert werden, für die die Eingliederungshilfe nicht zuständig ist.

Vorgehen in Baden-Württemberg seit dem 01.01.2018

Mit dem Inkrafttreten des BTHG standen die für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständigen Leistungsträger in Baden-Württemberg vor der Frage, ob die bisherigen Instrumente durch eine Förderung mit dem neuen Budget für Arbeit ersetzt werden können. Schnell war aber klar, dass das Budget für Arbeit dies nicht leisten kann. Es unterscheidet sich in zwei wesentlichen Punkten von dem soeben beschriebenen Ansatz: Es führt wegen des Ausschlusses der Arbeitslosenversicherung nicht zu vollwertigen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen und es steht für Schüler zum Übergang von der Schule in das Arbeitsleben nicht zur Verfügung, sondern erst, wenn sie einen Werkstattanspruch erworben haben, d. h. in der Regel erst nach Durchlaufen des Berufsbildungsbereichs einer WfbM. Es stehen künftig zwei Angebote zur Verfügung. Wesentlich behinderte Menschen sollen im bisherigen Rahmen und Umfang bei der Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden können. Die Förderung mit dem Budget für Arbeit soll als weitere Möglichkeit hinzutreten. Deshalb wurden die bisherigen Grundsätze „Arbeit Inklusiv“ bis 2022 verlängert und in einem zweiten Teil um Regelungen zum Budget für Arbeit erweitert.

Fördergrundsätze

Teil 1 der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ führt die bisherige Konzeption fort. Im Teil 2 werden die Fördermodalitäten des neuen

„Budget für Arbeit“ geregelt. Die Zuordnung der Zielgruppe zu Teil 1 oder Teil 2 hängt von der individuellen Leistungsfähigkeit ab. Wesentlich behinderte Menschen mit einem Leistungsvermögen von mindestens 30 Prozent werden nach Teil 1 gefördert, Menschen mit Werkstattanspruch und einem Leistungsvermögen zwischen 5 und 30 Prozent nach Teil 2 mit dem Budget für Arbeit. Die Feststellung, zu welchem Teil die Zielgruppen zuzuordnen sind, erfolgt auf der Basis des Kompetenzinventars nach einer fachdienstlichen Stellungnahme durch den IFD.

Inhalt und Umfang der Förderung

Inhalt und Umfang der Förderung nach Teil 1 entsprechen den bisherigen Regelungen. Demnach können in den ersten 36 Beschäftigungsmonaten vorrangige Leistungen der Agenturen für Arbeit nach § 187 Abs. 1 Nr. 3c SGB IX bzw. der Rehabilitationsträger durch Leistungen des Integrationsamtes bis zur Höhe von 70 Prozent des Arbeitgeberbruttolohnes (Arbeitnehmerbrutto zuzüglich 20 v. H. für den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) ergänzt werden. Hinzu kommen als Einstellungsanreiz bis zu drei Inklusionsprämien in Höhe eines Bruttomonatslohnes, maximal aber jeweils 2.000 Euro, ebenfalls aus der Ausgleichsabgabe. Die Zahl der Arbeitsverhältnisse, die Lohnkostenzuschüsse zur Ergänzung vorrangiger Leistungen der Rehabilitationsträger oder der Träger der Arbeitsvermittlung durch das Integrationsamt erhalten, ist im Jahr 2017 auf 1.619 angestiegen.

Ab dem 37. Monat steht dann ein Lohnkostenzuschuss von maximal 70 Prozent zur Verfügung, als kombinierte Leistung des Integrationsamtes (maximal 40 Prozent) mit einem ergänzenden Lohnkostenzuschuss des Trägers der Eingliederungshilfe (maximal 30 Prozent). In 2017 wurden 811 Arbeitsverhältnisse mit ergänzenden Lohnkostenzuschüssen der Träger der Eingliederungshilfe gefördert.

Teil 2 beschreibt die Förderung von Arbeitsverhältnissen für wesentlich behinderte Menschen mit einem Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX. Das KVJS-Integrationsamt ist dabei im Rahmen seiner verfügbaren Mittel aus der Ausgleichsabgabe bereit, sich am Budget für Arbeit nach § 185 Absatz 3 Nr. 6 SGB IX zu beteiligen, die Integrationsfachdienste mit der Bedarfsermittlung sowie der Unterstützung der wesentlich behinderten Menschen und deren Arbeitgeber zu beauftragen, ein im Einzelfall erforderliches, zeitlich und inhaltlich eng begrenztes Jobcoaching auf Basis der entsprechenden Grundsätze des KVJS-Integrationsamtes nach § 55 Absatz 3 SGB IX sicherzustellen und die Bewilligung und Ausführung der Leistungen gegenüber den Arbeitgebern als Komplexleistung zu übernehmen. Ein Teil der Aufwendungen wird durch den zuständigen Träger der Eingliederungshilfe erstattet. Vorteil für die Arbeitgeber ist, dass sie mit dem Integrationsamt und dem IFD feste Ansprechpartner haben.

Die Förderung mit dem Budget für Arbeit muss allerdings ohne vorrangige Mittel der Rehabilitationsträger bzw. der Agentur für Arbeit nach dem SGB III auskommen. Der

Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber beträgt in Baden-Württemberg bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen maximal 70 Prozent und bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Mindestvertragszeit von 12 Monaten maximal 60 Prozent der Bruttoaufwendungen des Arbeitgebers (Arbeitnehmerbruttoentgelt plus 20 Prozent für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung). Er setzt sich aus einem Grundbetrag des Trägers der Eingliederungshilfe in Höhe von 40 Prozent und einem Ergänzungsbetrag, dem ergänzenden Lohnkostenzuschuss des KVJS-Integrationsamtes, in Höhe von bis zu 30 Prozent zusammen. Beim Budget für Arbeit dreht sich also das Verhältnis der Beteiligungen um. Erbringt im Teil 1 das Integrationsamt den größeren Teil der Leistung, ist dies im Teil 2 nun die Eingliederungshilfe, auch wenn die Ausführung weiterhin durch das Integrationsamt erfolgt.

Verwaltungsvereinbarungen zur Umsetzung von „Arbeit Inklusiv“

Zur wirksamen Umsetzung von „Arbeit Inklusiv“ hat das Integrationsamt mit den Eingliederungshilfeträgern, den 44 Stadt- und Landkreisen, neue Verwaltungsvereinbarungen abge-

Arbeit Inklusiv – Fallzahlenentwicklung

Jahr	ergänzende LKZ in den ersten 36 Beschäftigungsmonaten	ergänzende LKZ ab dem 37. Beschäftigungsmonat
2012	626	165
2013	916	232
2014	1.086	372
2015	1.223	512
2016	1.422	649
2017	1.619	811

Quelle: eigene Erhebung KVJS

schlossen. Die Zahlen des ersten Quartals 2018 zeigen, dass der eingeschlagene Weg weiterhin erfolgreich zu sein scheint. Es überwiegen die Förderungen nach Teil 1, erste Neufälle nach Teil 2, dem Budget für Arbeit, gibt es allerdings ebenfalls.

6.7 Technischer Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst (TBD) erbringt eine Beratungsleistung, die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sichert, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und inklusive Teilhabe an Bildung ermöglicht.

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.

In Präventions- und Kündigungsschutzverfahren einschließlich der Widerspruchsverfahren prüft der TBD Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen. Ferner begleiten und begutachten die Mitarbeiter des Fachdienstes investive Maßnahmen von Inklusionsbetrieben. Die Fachleute des TBD beraten schwerbehinderte Menschen im Berufsleben auch bei Schaffung und Erhalt von behindertengerechtem Wohnraum sowie bei der behinderungsgerechten Ausrüstung

von Kraftfahrzeugen. Das Aufgabengebiet des TBD umfasst zudem Beratungen und Begutachtungen in der Kriegsofopferfürsorge, der Eingliederungshilfe (als Amtshilfe für die Landkreise und Städte als Träger der Eingliederungshilfe) und der Teilhabe am Arbeitsleben (als Amtshilfe für die Rehabilitationsträger).

695 Gutachten, 716 Betriebs- und Hausbesuche

Das Team des Technischen Beratungsdienstes bearbeitete in 2017 insgesamt 907 Einzelfälle, erstellte 695 Gutachten oder fachtechnische Stellungnahmen und führte 716 Betriebs- und Hausbesuche durch.

Die Fachleute des TBD stellen ihr Wissen auch in Schulungsveranstaltungen 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 und Arbeitsabläufen bieten, z.B. durch den Einsatz intelligenter Lager-/Kommissionierungssysteme, Montagearbeitsplätze, Home-Office-Arbeitsplätze mit individuell angepassten Eingabehilfen etc., wird den TBD zukünftig verstärkt beschäftigen.

Seit 2016 ist der TBD im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ mit weiteren Aufgaben betraut. Er berät im Auftrag des Kultusministeriums bzw.

Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2015	2016	2017
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	740	612	614
▪ davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	19	17	16
Prävention	106	119	98
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	78	52	35
Widerspruchsverfahren	10	6	7
Klageverfahren	2	0	0
Leistungsfälle der Kriegsopferfürsorge	7	15	12
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	64	78	93
Beratungsfälle Schulische Inklusion	0	26	26
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u.a.	13	8	5
allgemeine Beratungsfälle	15	16	17
Insgesamt	1.035	932	907

Quelle: eigene Erhebung KVJS

der Regierungspräsidien die Schulträger bei der Planung baulicher Maßnahmen zur integrativen Beschulung schwerbehinderter Schüler und Schülerinnen an Regelschulen und prüft die hierbei entstehenden behinderungsbedingten Kosten. Im Jahr 2017 wurden 26 Einzelfälle bearbeitet.

Eine größere Komplexität entwickeln die Fälle der Eingliederungshilfe durch immer umfangreichere und aufwändigere Umrüstungen von Kraftfahrzeugen sowie baulichen Maßnahmen in Wohnungen/Wohnhäusern, um Heimunterbringung behinderter Menschen zu vermeiden und sie in der häuslichen Umgebung betreuen zu können.

6.8 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dienen vorrangig der Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und dürfen nur 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 Behinder-

tenreinrichtungen“ vom 24. Juni 2013 (GBl. S. 317). Weil diese Verwaltungsvorschrift zum 31.12.2018 ausläuft, plant das Sozialministerium, eine neue Verwaltungsvorschrift für die Förderung ab 2019 aufzulegen, die den Anforderungen des Bundesteilhabegesetzes entspricht.

Die Förderprogramme werden vom Förderausschuss beraten und bedürfen der Zustimmung des Sozialministeriums. Da die Landesmittel durch das Förderprogramm 2018 vollständig gebunden sind, können in 2018 keine Förderempfehlungen für Projekte, die aus Landesmitteln finanziert werden sollen, ausgesprochen werden.

Förderempfehlungen und Zuwendungsbescheide für Projekte, die ausschließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden, können in 2018 bis zur vollständigen Bindung der verfügbaren Ausgleichsabgabemittel weiterhin erteilt werden.

Die Zeit bis zur Verabschiedung einer neuen Förderrichtlinie will der Förderausschuss nutzen, um seine Empfehlungen und Anforderungen für ein neues Förderrecht im Kontext der neuen Rahmenbedingungen durch das BTHG zu entwickeln.

Im Jahr 2017 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 8,54 Millionen Euro (Vorjahr: 8,71 Millionen Euro) zur Förderung von insgesamt 38 Wohnheimen für Menschen mit Behinderung in Werkstätten sowie für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung ausgezahlt. Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 27,42 Millionen Euro sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

Förderung von Einrichtungen

Leistungen	2015		2016		2017	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	1,13	8	2,70	9	2,90	12
Wohnstätten für behinderte Menschen	4,45	19	6,01	17	5,64	26
Insgesamt	5,58	27	8,71	26	8,54	38

Quelle: eigene Erhebung KVJS

7 Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX ist präventiver Natur und besteht zusätzlich zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz.

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 unwirksam und kann im Kündigungsschutzprozess angefochten werden. Damit sollen die Wettbewerbsnachteile schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt abgemildert werden.

Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsvorgehen, 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. 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 Umgestaltung oder Anpassung des Arbeitsplatzes, der betrieblichen Umgebung und der Arbeitsorganisation im Raum stehen. Gemeinsam mit dem

betrieblichen Integrationsteam wird ausgelotet, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung bestehen. Das Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kommt eine 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 seit 2013 rückläufig und auf 2.597 gesunken. Damit liegen die Antragseingänge noch unter dem Wert des Jahres 2007 (2.758 Anträge) – bevor die globale Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt durchschlug.

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2015	2016	2017
Neuanträge	2.965	2.862	2.597

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

Die Fachberater des Integrationsamtes haben in 2017 insgesamt 1.991 Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung erledigt. 871 Verfahren auf Zustimmung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung wurden abgeschlossen und 624 Verfahren auf Zustimmung zu einer personenbedingten Kündigung. In 496 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 44 Prozent unwesentlich gestiegen. Diese Entwicklung spiegelt die gute Wirtschaftslage in Baden-Württemberg wieder. Der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus verhaltensbedingten Gründen ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 3 Prozent auf 25 Prozent gestiegen. Auf 32 Prozent leicht gesunken ist der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus personenbedingten Gründen.

Bei den erledigten Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung machten verhaltensbedingte Kündigungsgründe (z. B. Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher

Pflichten) einen Anteil von 72 Prozent aus. Personenbedingte Kündigungsgründe wurden in 27 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren geltend gemacht. Die auf betriebsbedingte Gründe (Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Stilllegung, Insolvenz) gestützten Verfahren hatten mit 1 Prozent den geringsten Anteil an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung. Die Zustimmungsanträge zu einer außerordentlichen Kündigung aus personenbedingten und betriebsbedingten Gründen betreffen vielfach altersgesicherte schwerbehinderte Arbeitnehmer und solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen nicht ordentlich gekündigt werden kann.

Ergebnisse

In 2017 wurden insgesamt 2.598 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 558 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 1.974 Fällen ging er verloren. In 66 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigung

Von den im Jahr 2017 abgeschlossenen 1.991 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 352 Fällen (17,7 Prozent)

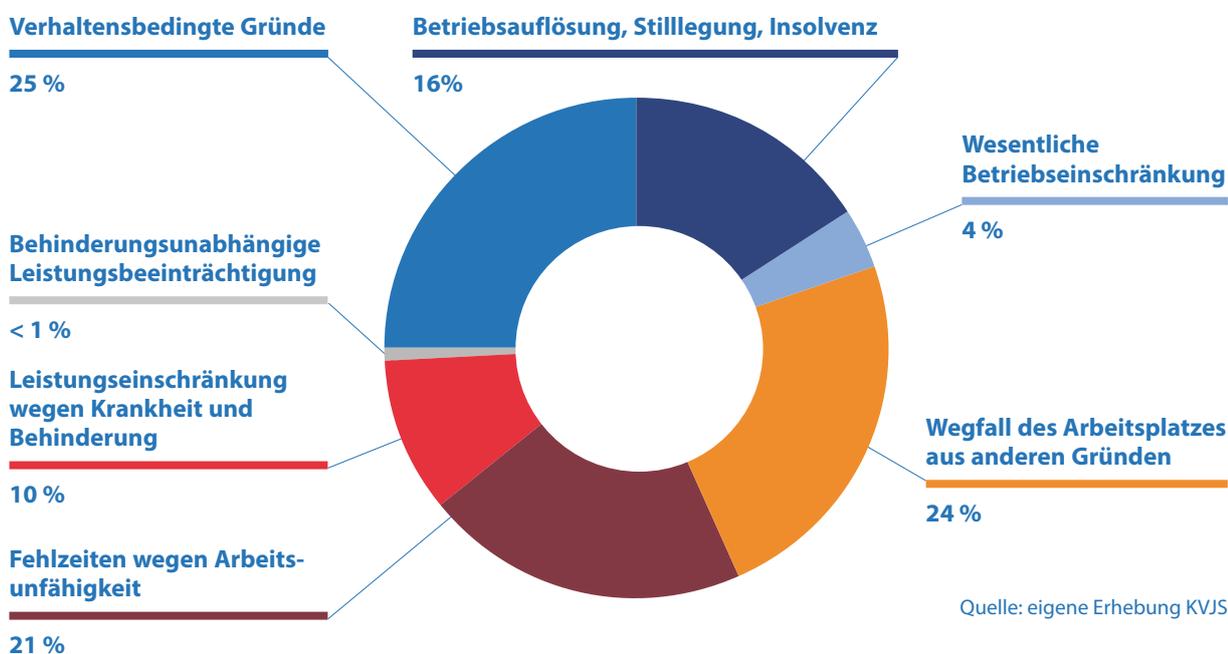
Ordentliche Kündigungen: Erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2015	2016	2017
betriebsbedingte Gründe	1.147	939	871
personenbedingte Gründe	806	765	624
verhaltensbedingte Gründe	459	489	496
Insgesamt	2.412	2.193	1.991

Quelle: eigene Erhebung KVJS

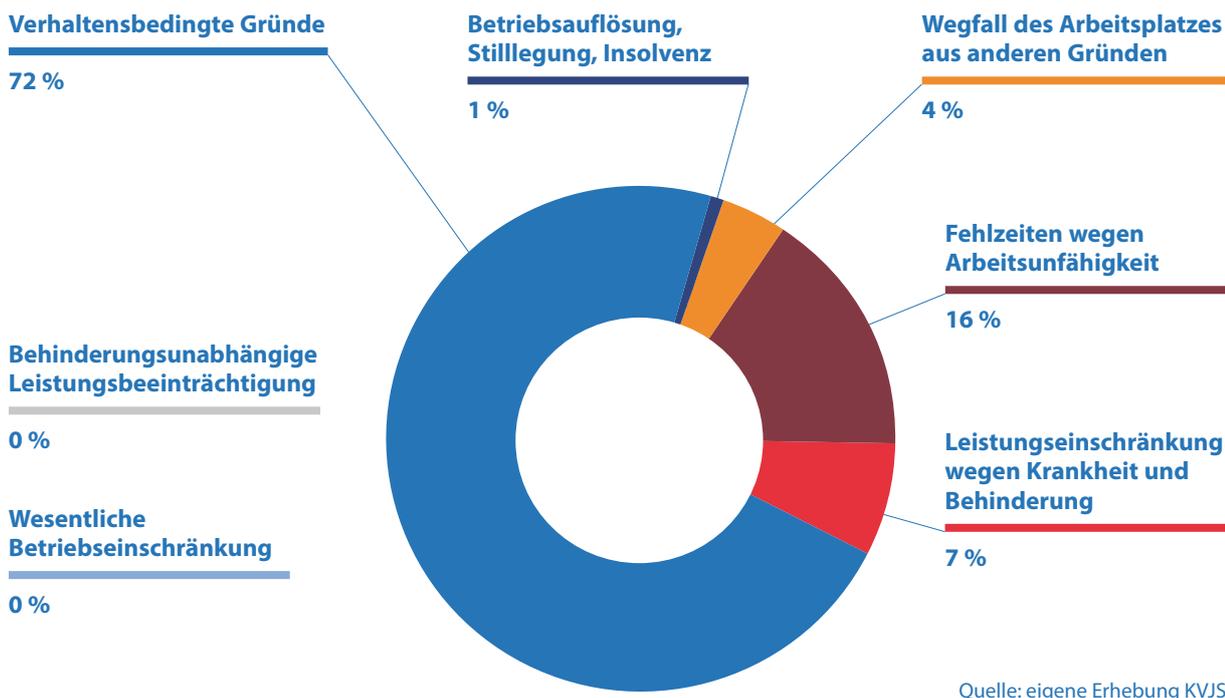
Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 1.991 Fälle



Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 499 Fälle



das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.592 Fällen (knapp 80 Prozent) konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 47 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Untersucht man die Ergebnisse bezogen auf die Kündigungsgründe, ergibt sich folgendes Bild:

In knapp 85 Prozent der abgeschlossenen Kündigungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen ging der Arbeitsplatz verloren (738 Fälle). 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 knapp 13 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (111 Fälle) erhalten.

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 624 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in 19,8 Prozent (124 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden.

Bei den verhaltensbedingten Gründen wurde der Arbeitsplatz in 23,5 Prozent der Fälle (117 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigung

Von den 499 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 131 Arbeitsverhältnisse (26,3 Prozent) gesichert werden. In 352 Fällen (70,5 Prozent) gelang dies nicht. In 16 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Die Änderungskündigungen und die Entscheidungen im erweiterten Beendigungsschutz bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente spielten bei den Erledigungszahlen eine untergeordnete Rolle (83 bzw. 25 Fälle).

Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

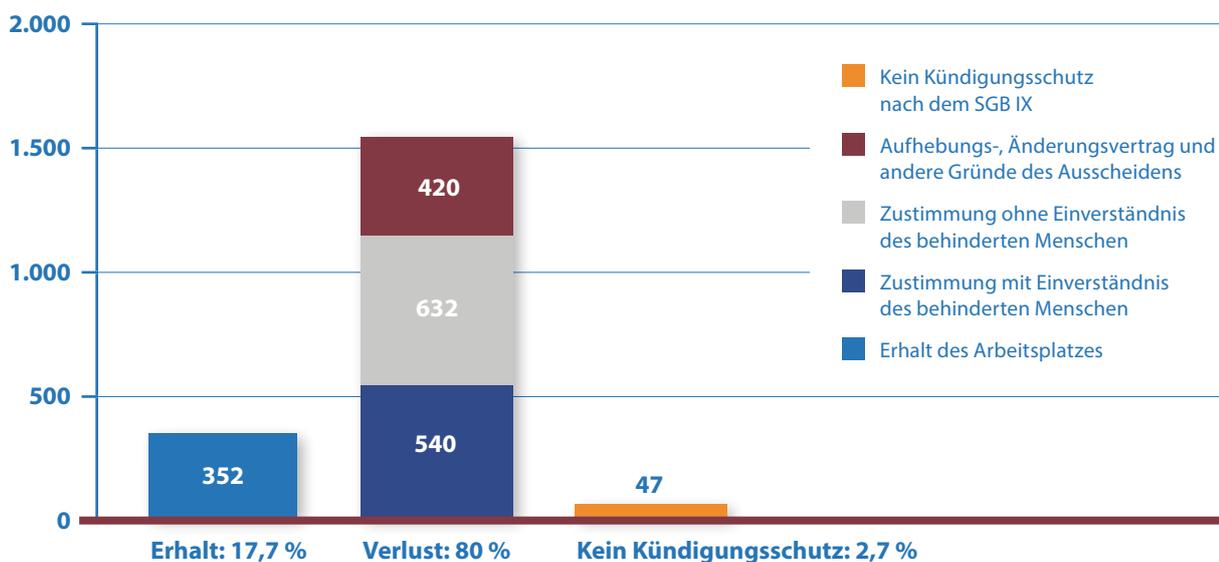
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ordentliche Kündigung	352	17,68	1.592	79,96	47	2,36	1.991
Außerordentliche Kündigung	131	26,25	352	70,54	16	3,21	499
Änderungskündigung	70	84,34	11	13,25	2	2,41	83
Erweiterter Beendigungsschutz	5	20,00	19	76,00	1	4,00	25
Insgesamt	558	21,48	1.974	75,98	66	2,54	2.598

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 1.991 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse nach Kündigungsgründen

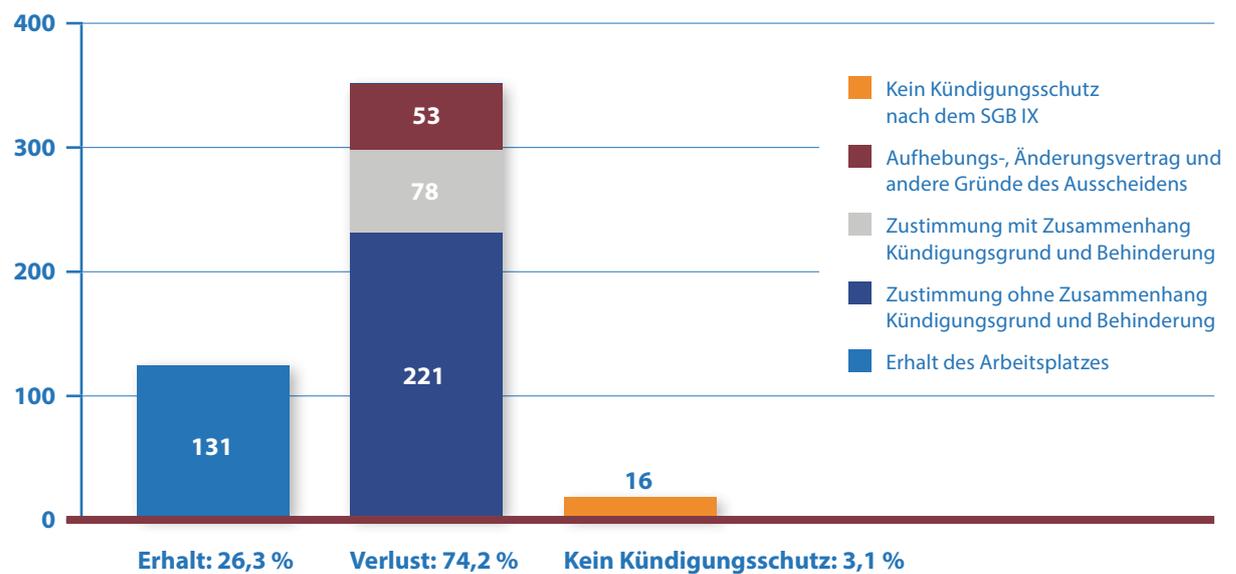
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	111	31,53	124	35,23	117	33,24	352
Verlust des Arbeitsplatzes	738	46,36	490	30,78	364	22,86	1.592
kein Kündigungsschutz*	22	46,81	10	21,28	15	31,91	47
Insgesamt	871	43,75	624	31,34	496	24,91	1.991

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 499 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

8 Widerspruchsverfahren

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

Bei jedem Integrationsamt ist ein Widerspruchausschuss 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 Widerspruchausschuss beim KVJS tritt nach Bedarf etwa sieben Mal im Jahr zu nicht-öffentlichen Sitzungen zusammen.

Nach dem Rückgang in 2016 (611 Fälle) ist die Zahl der eingegangenen Widersprüche auf 620 leicht gestiegen. 86 Prozent der Widersprüche richtete sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. 9 Prozent der Widersprüche betrafen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Erhebung der Ausgleichsabgabe (z. B. Feststellungsbescheide nach § 160 Absatz 4 Satz 2 SGB IX oder Säumniszuschlagsbescheide nach § 160 Absatz 4 Satz 3 SGB IX) und nur 4,5 Prozent der Widersprüche entfielen auf Entscheidungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Widerspruchsverfahren SGB IX

	2015	2016	2017
Kündigungsschutz	552	531	534
Begleitende Hilfe	37	25	28
Erhebung Ausgleichsabgabe	61	55	58
Insgesamt	650	611	620

Quelle: eigene Erhebung KVJS

9 Aufklärung, Schulung, Bildung

Das Integrationsamt hat im Rahmen der begleitenden Hilfe die gesetzliche Aufgabe, darauf Einfluss zu nehmen, dass Schwierigkeiten im Arbeitsleben schwerbehinderter Menschen verhindert oder beseitigt werden.

Das Integrationsamt führt hierzu – neben der Beratung und finanziellen Förderung – auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Aufklärungsarbeit. Aufklärungs- und Schulungs- und Bildungsmaßnahmen dürfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

9.1 Schulung und Bildung

Das modular aufgebaute KVJS-Fortbildungsangebot vermittelt benötigtes Fachwissen und soziale Kernkompetenz rund um das Schwerbehindertenrecht.

Die erworbenen Fähigkeiten sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit als Eingliederungsberater in den Betrieben und Dienststellen.

Praxisnähe ist eine wichtige Voraussetzung für die Qualifikation der Referenten. Das gilt nicht

nur für die Fremdreferenten. Das gilt auch für das interne Schulungsteam, das derzeit aus zwei Vollzeitkräften besteht. Daneben wirken fünf weitere Kollegen und Kolleginnen in der Fortbildung mit, die durch ihre tägliche Arbeit in der Einzelfallbearbeitung den Praxisbezug herstellen können

Starke Nachfrage nach Grundlagen-schulungen

70 Kursen (19 Tagesveranstaltungen, 24 Zweitageskurse und 27 Dreitageskurse) im Jahr 2017 wurden von 1.580 Teilnehmern besucht.

Die acht angebotenen Grund- und fünf Aufbau-kurse waren im Jahr 2017 mit langen Wartelisten sofort ausgebucht. Die nicht nachlassenden Anfragen Anfang 2018 führten dazu, dass vier weitere Aufbau-kurse angeboten wurden. Hierzu konnten wir Tagungsräume in einem Inklusionsbetrieb in Tauberbischofsheim nutzen.

BIH-Zukunftswerkstatt

„Highlight“ im Jahr 2017 war die Zukunftswerkstatt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter im September in Bad Honef. Das Integrationsamt des KVJS war mit einer Delegation aus Vertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragten aus Betrieben und Dienststellen aus Baden-Württemberg vertreten. In verschiedenen Workshops, u. a. „Das Integrationsteam

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehinderten-vertretung	Arbeitgeber-beauftragte	Betriebs-/Personalräte / MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
1.015	243	412	3.840	5.510

Quelle: eigene Erhebung KVJS

im Einsatz“, wurden die Herausforderungen in der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen und ihre Erwartungen an die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt beleuchtet. Ein wichtiges Ergebnis war, dass von den Teilnehmern der Wunsch nach mehr Präsenz des Integrationsamtes in den Betrieben und mehr Inhouse-Veranstaltungen artikuliert wurde.

Dieser Wunsch schlägt sich auch bei KVJS-Schulungsteam in einer konstant hohen Nachfrage nach Inhouse-Schulungen mit 54 Terminen und 1.790 Teilnehmern im Jahr 2017 nieder.

Aktuelle Trends

Der Trend der Inhouse-Veranstaltungen weist in Richtung der Träger übergreifenden Kooperationsveranstaltungen, in der mehrere Akteure, insbesondere die Träger der Rehabilitation und das Integrationsamt, gemeinsam Fragen der Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Arbeitsplatz erörtern. Demgegenüber ist der Anteil von klassischen Inhouse-Seminaren zu schwerbehindertenrechtlichen Fragestellungen mit

üblicherweise kleineren Teilnehmergruppen zurückgegangen.

Schulungsk Kooperationen bestehen mit der Sozial- und Arbeitsmedizinischen Akademie Baden-Württemberg e.V. (SAMA) im Bereich der Schulung von Betriebsärzten und Sozialmedizinern zum Schwerbehindertenrecht. Weitere Schulungsk Kooperationen bestehen mit dem Kirchlichen Dienst im Arbeitsleben (KDA), dem Sozialverband VdK, der Evangelischen Landeskirche Württemberg, dem Referat Arbeitnehmerpastoral des Erzbistums Freiburg, der Akademie Südwest des Zentrums für Psychiatrie (ZfP) Südwürttemberg sowie dem Kultusministerium Baden-Württemberg.

Ausblick

Dem neuen präventiven Auftrag aus § 3 SGB IX sollen die Integrationsämter nach der Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Rehabilitationsträger (BAR) auch dadurch gerecht werden, dass diese die Betriebe aktiv beim Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Prozess zum Abschluss einer

Kurse und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Grundkurse	8	22	157
■ Aufbaukurse	5	15	99
■ Informationsveranstaltungen	54	112	769
■ Sonstige Veranstaltungen	79	104,5	1.839
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Tagesveranstaltungen	8	8	1.199
■ Mehrtägige Veranstaltungen	1	3	30
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	36	36	1.417

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Inklusionsvereinbarung unterstützen. Dieser Aufgabe stellt sich das KVJS-Integrationsamt durch das neue Kursangebot „Inklusionsvereinbarung“. Damit soll das Thema Inklusion vorangebracht und die Zusammenarbeit in den Integrationsteams in den Betrieben gestärkt werden.

Dem Wegfall der Gemeinsamen Servicestelle wird ab 2018 mit einem neuen Kurskonzept „Leistungen der Rehabilitationsträger“ begegnet, in dem Referenten der Rentenversicherung, der Arbeitsagentur, einer Berufsgenossenschaft, einer Krankenkasse und des Integrationsamtes den Teilnehmern die Zuständigkeiten und Möglichkeiten in unserem gegliederten System aufzeigen. Dieses Angebot ist auf hohe Resonanz gestoßen

Im Jahr 2018 werden turnusgemäß die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Das KVJS-Integrationsamt wird daher verstärkt Schulungen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung anbieten. Neben Veranstaltungsterminen in den KVJS-Tagungsstätten werden wieder landesweit Schulungen vor Ort in den Landkreisen angeboten.

Zum Ausbau der sozialen Kompetenzen gibt es 2018 ein neues Angebot: „In Führung gehen – Überraschenden Gesprächssituationen sicher und klar begegnen“. Ziel ist die Gewinnung von Gelassenheit, Klarheit, Souveränität und die Bewahrung von Ziel- und Werteorientierung in jeglicher Gesprächssituation.

9.2 Aufklärung

Inklusionsbetriebe standen 2017 im Mittelpunkt der KVJS-Öffentlichkeitsarbeit

Neu erschienen sind vor dem Hintergrund des speziellen Förderprogramms des Bundes „AlleImBetrieb“ ein „KVJS-Spezial“ zum Thema

Inklusionsbetriebe und eine Broschüre über die vom KVJS-Integrationsamt mitentwickelte Konzeption zum Betrieb von Boardinghäusern durch Inklusionsbetriebe. In der Zeitschrift des Gemeindetags Baden-Württemberg „Die Gemeinde“ wurde die Arbeit von Inklusionsbetrieben vorgestellt und der Mehrwert für Städte und Gemeinden dargestellt. Die „ZB Baden-Württemberg“ als regionale Ergänzung der Bundesausgabe der Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB) berichtete über die vom KVJS-Integrationsamt initiierte Imagekampagne für baden-württembergische Inklusionsbetriebe.

Veranstaltungen

Ein Fachtag für Arbeitgeber bei der IHK Region Stuttgart ergänzte die „2. Stuttgarter Fachmesse Orientierung, Qualifizierung, Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Die Messe richtete sich wie im Vorjahr nicht an Arbeitgeber, sondern an Schüler der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und deren Eltern und Lehrer, um Möglichkeiten der Inklusion im Arbeitsleben aufzuzeigen. Ein kompaktes Beratungsangebot für Arbeitgeber fehlte bisher. Die Veranstalter – unter Ihnen das KVJS-Integrationsamt und der Integrationsfachdienst Stuttgart – beschlossen daher, Arbeitgeber bei einem parallelen Fachtag über Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu informieren. Das Programm umfasste zwei kurze, sich im Tagesverlauf wiederholende Informationsblöcke. Beim morgendlichen ersten Durchlauf waren mit rund drei Dutzend Teilnehmern die Reihen gut gefüllt. Für die nächste Fachmesse am 14.05.2019 werden die Konzeption und die Werbung durch die Kammern und Arbeitgeberverbände überarbeitet.

Ausblick

Der Newsletter des KVJS-Integrationsamtes stößt mit derzeit 1.500 Abonnenten auf großes

Interesse. Im Jahr 2018 wird eine Broschüre zur „Inklusionsvereinbarung“ im bewährten KVJS-Ratgeber-Format erscheinen. Zudem werden die Ratgeber zum Thema „Berufliche Selbstständigkeit“ und „Integrationsfachdienste“ aktualisiert. Die Seite der baden-württembergischen Inklusionsbetriebe www.iubw.de wird nutzerfreundlich verbessert und erweitert.

9.3 Preisträger 2017

Im Jahr 2017 wurden fünf „Beispielhaft behindertenfreundliche Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Weitere drei Arbeitgeber erhielten den „Nachhaltigkeitspreis“ für ihr langjähriges Engagement bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Maßgeschneiderte Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen sind seit Jahren Teil der sozialen Unternehmenskultur bei

der **Dr. Ing. h. c. F. Porsche AG in Stuttgart-Zuffenhausen**. 21 junge Menschen mit Behinderung, darunter Rollstuhlfahrer und Menschen mit Autismus, starten bei Porsche in das Berufsleben. Ihre Ausbildungspläne sind den spezifischen behinderungsbedingten Bedarfslagen angepasst. Darüber stellt die Porsche AG zahlreiche Praktikumsangebote für junge Leute mit Handicap zur Verfügung. Am Standort Sachsenheim im dortigen Ersatzteil-Logistikcenter arbeitet seit 1990 eine Außen-Arbeitsgruppe der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) von Atrio Leonberg. Die 15 schwerbehinderten WfbM-Beschäftigten verpacken und kommissionieren gemeinsam mit ihren Porsche-Kollegen Ersatzteile zur Versorgung der Kfz-Werkstätten.

Die **IKEA Deutschland GmbH & Co. KG, Niederlassung Freiburg**, ist die kleinste deutsche Filiale des schwedischen Möbelkonzerns. Menschen mit Behinderungen sind in verschiedenen Bereichen des Möbelhauses tätig. Für eine Kundenberaterin mit Hörbehinderung wurde zur Dämpfung des üblichen Geräusch-



Silke Clement (Porsche Engineering Services), Regina Schaan (SBV), Alexander Richter (SBV), Andreas Haffner (Vorstand für Personal- und Sozialwesen der Porsche AG), Joachim Schmid (SBV), Dr. Frank Ischner (Inklusionsbeauftragter), Heidi Murschel (SBV), Karl-Friedrich Ernst (Leiter des KVJS-Integrationsamtes), Uwe Hück (Porsche-Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender), Prof. Roland Klinger (KVJS-Verbandsdirektor), Werner Wölfle (Bürgermeister der Stadt Stuttgart) (v.l.n.r.)

pegels im Möbelhaus eine Beratungsboje geschaffen, die so gut ankam, dass solche Kojen nun auch für Kollegen ohne Hörprobleme verwendet werden. Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) der Freiburger Caritas hat Außenarbeitsplätze bei IKEA. Ihre sieben Mitarbeiter und bis zu sechs Springer reinigen und falten die großen gelben Einkaufstaschen, packen beim Möbelaufbau mit an und sind auch zuständig für die „Schrabbelware“: Restposten und leicht beschädigte Stücke, die in einem Sonderbereich zu reduzierten Preisen angeboten werden.

Mit passgenauer Perfektion kennt man sich aus bei der **Schaumaplast Reilingen GmbH** (Rhein-Neckar-Kreis): Das Unternehmen produziert Formteile und Verpackungen aus speziellen Schäumen. Der Arbeitgeber stellt schon seit 2009 regelmäßig Praktikumsplätze für Menschen mit einer geistigen Behinderung zur Verfügung und beschäftigt mittlerweile

drei Mitarbeiter mit solchen Einschränkungen dauerhaft. Es stehen feste Ansprechpartner zur Verfügung, die sich besonders um sie kümmern. Klare Erwartungen, eine gute Struktur und eine offene Kommunikation im Betrieb fördern das Miteinander der Kollegen mit und ohne Behinderung. Der besondere Umgang, das Gestalten von Arbeitsabläufen und das Einschätzen von Stärken und Schwächen sind das Erfolgsrezept.

TONTARRA Medizintechnik GmbH in Wurmlingen (Landkreis Tuttlingen) ist ein Spezialist für Instrumente der offenen wie der minimalinvasiven Chirurgie. 2013 wurden drei Mitarbeiter mit geistiger oder seelischer Behinderung neu eingestellt. Zwei von ihnen hatten zuvor in der WfbM Tuttlingen gearbeitet. Der Kontakt zur WfbM der Lebenshilfe ist eng. Ein Werkstattarbeitsplatz wurde in das Unternehmen ausgelagert. WfbM-Beschäftigten und Schülern mit Behinderungen werden immer wieder Praktika



Foto: Schaumaplast Reilingen GmbH

Karl-Friedrich Ernst (Leiter des KVJS-Integrationsamtes), Stefanie Jansen, (Sozialdezernentin des Rhein-Neckar-Kreises), Ralph Wittemann (Geschäftsführer Schaumaplast Reilingen), Bernhard Hauck (Geschäftsführer Schaumaplast Group), Stefan Weisbrod (Bürgermeister der Gemeinde Reilingen) (v.l.n.r.)

und Ausbildungsplätze angeboten. Ein früherer WfbM-Beschäftigter schaffte dank eines engagierten Ausbildungsmeisters eine theorie-reduzierte Ausbildung zum Metallfeinbearbeiter und ist mittlerweile fest angestellt.

Seit acht bzw. seit 17 Jahren sind in der **Jugendherberge Tübingen** zwei Mitarbeiter mit geistiger Behinderung in der Spülküche und bei der Reinigung der Speiseräume im Einsatz. Die beiden haben einen ganz festen Dienstrhythmus. Das ist wichtig für geistig behinderte Menschen. Zudem stellt die Jugendherberge immer wieder Praktikumsplätze für junge Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Der Herbergsleiter steht Menschen mit Behinderung offen gegenüber und lernt aus persönlichem Interesse die Gebärdensprache.

Nachhaltigkeitspreis Behindertenfreundlicher Arbeitgeber

Ein Qualitätsmerkmal bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen des **Landratsamtes Böblingen** ist die gute Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD). Seit 2015 bietet das Landratsamt mit Beteiligung des IFD im strukturierten Stil Praktikumsplätze für Schüler an. Daraus ergaben sich vier neue Stellen für wesentlich behinderte Menschen. 2017 organisierte die Schwerbehindertenvertretung des Landratsamts gemeinsam mit dem Kreisbehindertenbeauftragten eine Informationsveranstaltung zu Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber in Leonberg.

Die **Jürgen Prakesch Zerspanungstechnik GmbH in Wernau** (Landkreis Esslingen) beschäftigt über 60 Mitarbeiter an fünf Standorten. Vier von ihnen haben einen Schwerbehindertenausweis. Das Unternehmen ermöglicht immer wieder jungen Menschen mit geistiger Behinderung oder sozialen Auffälligkeiten, als Praktikanten die Arbeitswelt kennenzulernen. Das Unternehmen pflegt eine sehr gute und enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst, dem KVJS-Integrationsamt und dem Technischen Beratungsdienst.

Knöpfe Design aus Titisee-Neustadt (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald) ist ein Spezialist für Fahrzeuglackierung und Beschriftung, Sonder- und Industrielackierung und Karosseriarbeiten. Drei von sieben Mitarbeitern sind schwerbehindert und seit vielen Jahren bei Knöpfe Design beschäftigt. Als bei einem von ihnen die gesundheitlichen Einschränkungen zunahmen, wurde in Zusammenarbeit mit dem KVJS-Integrationsamt eigens für ihn das Geschäftsfeld der Fahrzeugaufbereitung neu geschaffen. Die Firma stellt auch immer wieder Praktikumsplätze für benachteiligte Jugendliche bereit.

Impressum

August 2018

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. 34)
Berthold Deusch (S. 26)
Karl-Friedrich Ernst (S. 9, S. 29)
Gabriele Forschner (S. 47)
Peter Karcher (S. 11, S. 16, S. 17, S. 24, S. 25)
Ulrike Kayser (S. 6, S. 13, S. 18, S. 19, S. 37, S. 43)
Bernhard Pflaum (S. 20, S. 25)
Ralf Schmid (S. 46)
Pia Zinser-Flum (S. 44)

Tabellen, Diagramme

Peter Karcher

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