

KVJS

Geschäftsbericht

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

2018/19

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Die Integrationsämter in Deutschland sind aus den Hauptfürsorgestellen hervorgegangen, die vor der Einführung des Sozialgesetzbuchs IX die im Grunde identischen Aufgaben nach dem früheren Schwerbehindertengesetz durchführten. Die Geburtsstunde der staatlichen Hauptfürsorgestellen im Jahr 1919 würdigte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 7. Februar 2019 in Berlin. Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges standen eine halbe Million Kriegsbeschädigte und unzählige Kriegswaisen und -witwen vor einer sozialen Notlage. „Vor genau 100 Jahren wurde mit den Hauptfürsorgestellen ein wichtiger Baustein für unser heutiges Sozialsystem gelegt“, so BIH-Vorsitzender Christoph Beyer.

Durchgeführt wurde die Kriegsoffer- und Schwerbeschädigtenfürsorge nach der vom Rat der Volksbeauftragten erlassenen Verordnung über die soziale Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge vom 8. Februar 1919 – im eigenen Wirkungskreis – von örtlichen Trägern (Kriegsofferfürsorgestellen der kreisfreien Städte und Landkreise) und überörtlichen Trägern (kommunale oder

staatliche Hauptfürsorgestellen). In Baden-Württemberg waren dies die Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes Baden in Karlsruhe mit Zweigstelle in Freiburg und die Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg-Hohenzollern in Stuttgart mit Zweigstelle in Tübingen.

Die Hauptfürsorgestelle hatte nicht nur die soziale Fürsorge, sondern auch das Schwerbeschädigtengesetz, das am 6. April 1920 veröffentlicht wurde, auszuführen und wurde der Wegbereiter des Integrationsamtes, wie die Behörde seit der Einführung des SGB IX heißt. Die Integrationsämter haben sich zu modernen, leistungsfähigen Dienstleistern für die Arbeitgeber und die schwerbehinderten Menschen entwickelt, die mit ihren Partnern, den Stadt- und Landkreisen, dem Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Land Baden-Württemberg beharrlich und nachhaltig voranbringen und die inklusive Arbeitswelt befördern. Unsere Arbeit im Jahr 2018/2019 beschreibt dieser Bericht.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin



Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamtes

Inhalt

1	2018 auf einen Blick – für eilige Leser	4
2	Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes	6
3	Aktuelle Herausforderungen im Geschäftsjahr 2018	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 2018	47

1 2018 auf einen Blick – für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- Bundesweit waren nach der Statistik des Statistischen Bundesamts zum 31. Dezember 2017 insgesamt 7.766.573 Menschen schwerbehindert, in Baden-Württemberg (Quelle: Statistisches Landesamt) waren 943.183 schwerbehinderte Menschen gemeldet.
- 2017 gab es in Baden-Württemberg 23.070 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.448.226 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 9.919 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2017 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 4,02 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 5,27 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2018

- Gesamteinnahmen (einschl. Finanzausgleich unter den Integrationsämtern, Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 106,24 Millionen Euro, davon 97,53 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 115,40 Millionen Euro, davon Leistungen an Arbeitgeber 29,20 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 15,09 Millionen Euro (zuzüglich 1,49 Millionen Euro Sach- und Schulungskosten, Kosten für Gebärdensprachdolmetscher), institutionelle Förderung 5,78 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 19,33 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 5,85 Millionen Euro.

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 0,46 Millionen Euro an Arbeitgeber zur Schaffung von 80 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- 1,27 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 599 Arbeitsplätzen.
- 27,47 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 9.516.
- 5,31 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 913.

Prävention

- 822 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 734 Anträge wurden 2018 abgeschlossen. Davon mussten 59 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden; Erfolgsquote: 92 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- Insgesamt: 2018 gab es 92 Inklusionsbetriebe mit 4.630 Beschäftigten, davon 1.741 schwerbehinderte Menschen.
- 10,29 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt (einschl. Leistungen an IB bei außergewöhnlichen Belastungen).

Integrationsfachdienste

- 22 IFD an 36 Standorten mit 220 Integrationsfachberatern auf 165 Planstellen.
- 13.010 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- 8.371 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen.
- 5.317 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung.
- 493 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 375 für wesentlich behinderte Menschen.
- 557 Stabilisierungen der Vermittlungsleistung
- Kosten: 15,09 Millionen Euro, davon 0,37 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.437 Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 2.373 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 469 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- In 110 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 1.969 Personen.
- 35 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamtes, erreichten 3.978 Personen.

Teilhabetperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 375 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 4.863 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (01. Januar 2005 bis 31. Dezember 2018) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 83,7 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: In 2018 konnten 339 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

2 Die Aufgaben des KVJS-Integrationsamtes

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

Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe

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

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

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

Der verbleibende Teil an der Ausgleichsabgabe darf nur für die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Leistungen der begleitenden Hilfe eingesetzt werden. Verwaltungskosten dürfen aus Ausgleichsabgabemitteln nicht finanziert werden. Nur nachrangig dürfen aus Ausgleichsabgabemitteln Leistungen für die Schaffung, Erweiterung, Ausstattung und Modernisierung von Einrichtungen für behinderte Menschen erbracht werden (sog. institutionelle Förderung).

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Ein Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten erst nach vorheriger Zustimmung durch das KVJS-Integrationsamt kündigen. Der Sonderkündigungsschutz ist den schwerbehinderten Beschäftigten zusätzlich zum allgemeinen Kündigungsschutz gegeben. Bei der Entscheidung spielen deshalb nur solche Erwägungen eine Rolle, die sich speziell aus dem Anspruch auf Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ergeben. Das Integrationsamt prüft, ob ein Zusammenhang zwischen den Kündigungsgründen und der Behinderung besteht, und ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, das gefährdete Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Gefährdete Arbeitsverhältnisse können mit den Leistungen der begleitenden Hilfe gesichert werden. Das Integrationsamt prüft keine arbeitsrechtlichen Fragen, insbesondere nicht die soziale Rechtfertigung der Kündigung.

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist eine Kernaufgabe des KVJS-Integrationsamtes in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Rehabilitationsträgern. Die Leistungen der begleitenden Hilfe sollen bewirken, dass schwerbehinderte Menschen ihre sozialen Stellung erhalten können und auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die ihren Fähigkeiten gerecht werden, und auf denen sie ihre Kenntnisse voll verwerten können.

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

Fachdienste: Der Technische Beratungsdienst und der Integrationsfachdienst

Mit Hilfe der Fachdienste kann das KVJS-Integrationsamt individuelle Lösungen in Kündigungsschutzfällen und in Leistungsfällen erarbeiten. Der Technische Beratungsdienst begutachtet Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation und Möglichkeiten technischer Anpassungen des Arbeitsplatzes an die behinderungsbedingten Erfordernisse.

Der Integrationsfachdienst ist ein Dienst eines freien Trägers. Im Auftrag des KVJS-Integrationsamtes wird er bei persönlichen Schwierigkeiten, Konflikten am Arbeitsplatz und zur Begleitung besonders unterstützungsbedürftiger

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

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. Die ein- oder mehrtägigen Kurse sind modular aufgebaut. Sie vermitteln Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und des Personalrechts. Darüber hinaus werden Kurse zur Stärkung der Verhandlungs- und Sozialkompetenz angeboten. Die Schulungen sollen die Teilnehmer befähigen, dass sie ihre innerbetrieblichen Aufgaben erfolgreich erfüllen können. Das Integrationsamt hält ein umfangreiches Angebot an Medien und Publikationen bereit. Broschüren, Flyer, thematische Ratgeber und ein regelmäßiger Newsletter zu allen Fragen rund um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben rundet das Informations- und Bildungsangebot des KVJS-Integrationsamtes ab.

Inklusionsbetriebe

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

Integrationsbetriebe erhalten vom Integrationsamt Leistungen für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung sowie für den besonderen Aufwand. Sie müssen mindestens 30 bis höchstens 50 Prozent schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe beschäftigen.

Weitere, vom Land auf den KVJS übertragene Aufgaben

Besonderer Kündigungsschutz nach dem BEEG und dem Pflegezeitgesetz

Durch Verordnungen der Landesregierung und des Sozialministeriums vom 07. Februar 2011 (GBl. S. 79) und vom 07. Dezember 2012 (GBl. S. 577) wurde der KVJS beauftragt, über Anträge auf Zulässigkeitserklärung der Kündigung eines Elternteils in Elternzeit nach dem BEEG, in der Pflegezeit oder in der Familienpflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz zu entscheiden. Zuständig ist das Referat 31. In 2018 sind 263 Kündigungsanträge in der Elternzeit und drei Anträge in der Pflegezeit eingegangen. In 94 Prozent der Fälle wurde die Kündigung in der Elternzeit auf betriebsbedingte Gründe gestützt.

Schulische Inklusion

Seit dem Schuljahr 2015/2016 haben behinderte Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg einen Anspruch auf inklusive Bildung in den allgemeinen öffentlichen Schulen des Landes. Das Land gewährt den Schulträgern einen Aufwendungsersatz für Umbauten für inklusive Bildungsangebote. Durch öffentlich-rechtliche Vereinbarung vom 17. März 2016 hat das Kultusministerium den KVJS beauftragt, durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes die Angemessenheit der Aufwendungen der Schulträger im Rahmen der inklusiven Bildung zu prüfen.

3 Aktuelle Herausforderungen im Geschäftsjahr 2018

Das wirtschaftliche Umfeld, in dem das KVJS-Integrationsamt arbeitet, ist weiterhin positiv. Die allgemeine Arbeitsmarktsituation in Baden-Württemberg ist sehr gut, man liest sogar immer wieder das Wort „Vollbeschäftigung“. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit einer Schwerbehinderung weiterhin relativ hoch. Oft ist die Schwerbehinderung mit weiteren Faktoren verknüpft, die die Teilhabe dieser Menschen am Arbeitsleben erschweren, besonders ein höheres Lebensalter oder Langzeitarbeitslosigkeit. Dennoch gelingt es, gute Erfolge zu erzielen, wie auch dieser Geschäftsbericht zeigt. Am Horizont sind aber bereits dunkle Wolken zu erkennen, die die noch gute Konjunktur bald eintrüben könnten.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Nach dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in seiner ersten Stufe am 1. Januar 2018 mit weitreichenden Änderungen des Sozialgesetzbuches IX ist der Gesetzgeber bereits wieder aktiv, obwohl Teile des BTHG noch gar nicht in Kraft getreten sind. Zunächst sollen in einem „Gesetz zur Änderung des Neunten und des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Rechtsvorschriften“ (Bundesratsdrucksache 196/19 vom 26. April 2019) gesetzliche Korrekturen von Regelungen in Zweiten Teil des SGB IX vorgenommen werden, die noch gar nicht in Kraft getreten sind. Es geht auch um die Korrektur redaktioneller Fehler und um Klarstellungsbedarf. Das Gesetz – unter Fachleuten einfach „Reparaturgesetz“ genannt – soll Ende des Jahres in Kraft treten.

Weiter liegt der Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe“ vom 12. Juni 2019 vor, das für den Aufgabenbereich der Integrationsämter weitere Änderung bringen wird und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten soll. Zum einen ist darin ergänzend zum neuen Budget für Arbeit in § 61 SGB IX nun noch ein „Budget für Ausbildung“ vorgesehen, an dem sich das Integrationsamt ebenfalls aus Mitteln der Ausgleichsabgabe beteiligen kann. Es ermöglicht – als Alternative zur Werkstatt – eine Erstattung der Ausbildungsvergütung nebst Anleitung und Betreuung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule, um einen Arbeitgeber dazu zu bewegen, mit einem behinderten Menschen trotz dessen voller Erwerbsminderung einen regulären Ausbildungsvertrag abzuschließen. Schon das „Budget für Arbeit“ hat seit Anfang 2018 keine Fortschritte gebracht, da die in Baden-Württemberg entwickelten Instrumente für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt insbesondere aus Schulen klare Vorteile haben. Weiter wird dieses Gesetz beim Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz klarstellen, dass die Integrationsämter bei dem Anspruch weder dem Grunde nach noch der Höhe nach Ermessen haben. In der Praxis des KVJS-Integrationsamtes war das schon bisher kein Problem, die restriktive Praxis in anderen Bundesländern wird dagegen nicht fortgesetzt werden können.

Insgesamt müssen die Wirkungen des BTHG in seinen die Arbeit des Integrationsamtes betreffenden Teilen kritisch gesehen werden. Insbesondere die Regelungen über die Zuständigkeitsklärung sind so kompliziert, dass sie kaum handhabbar sind. Die Auseinander-

setzungen zwischen den gesetzlichen Leistungsträgern um Zuständigkeitsfragen haben vielmehr wieder zugenommen. So ist es bis heute nicht gelungen, auf Bundesebene die aus dem Jahr 1998 stammende Verfahrensabsprache der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit den Rehabilitationsträgern zu aktualisieren und den geänderten gesetzlichen Vorschriften anzupassen. Das KVJS-Integrationsamt hat bei den Verhandlungen auf Bundesebene die Federführung für die BIH.

Finanzielle Situation bei der Ausgleichsabgabe

Nachdem das KVJS-Integrationsamt für seine Förderleistungen im dritten Jahr hintereinander mehr Geld ausgeben musste als es eingenommen hat, sind inzwischen Maßnahmen eingeleitet worden, um die Fördertatbestände zu priorisieren. Das geht natürlich nicht ohne Diskussionen in den Gremien des KVJS-Integrationsamtes und den sonst beteiligten Institutionen. An rechtzeitigen Haushaltsvorkehrungen für die kommenden Jahre führt allerdings kein Weg vorbei, um die Mittel auch in Zukunft nachhaltig und im Interesse der betroffenen schwerbehinderten Menschen einsetzen zu können. Insbesondere die Ausgaben für Lohnkostenzuschüsse nach § 27 SchwbAV (sog. Beschäftigungssicherungszuschüsse) sind in den letzten Jahren durch eine Zunahme der Fallzahlen deutlich angestiegen. Inzwischen gibt es mehr als 10.000 laufende Fälle in unserem Bundesland. Dies erklärt sich einerseits mit den Erfolgen, die beim Übergang aus Werkstätten für behinderte Menschen und aus Sonderschulen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht wurden, aber auch durch die hohe Nachfrage der Arbeitgeber nach solchen Leistungen allgemein. Deshalb muss zukünftig ein Schwerpunkt darauf gesetzt werden, dass in erster Linie solche Arbeitgeber die Leistungen erhalten, die auch ihre Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

erfüllt haben. Weiter wird noch stärker berücksichtigt, ob das Arbeitsverhältnis auch wirklich gefährdet ist. Ausgabensteigerungen gibt es auch durch mehr Anträge auf eine Arbeitsassistenz, durch erhöhte Kostensätze bei den Gebärdendolmetschern und im Bereich der Inklusionsbetriebe, bei denen es zwar erfreulich war, dass der Bund mit dem Programm „Alle im Betrieb“ investive Mittel zur Verfügung gestellt hat, die allerdings zu laufenden Folgekosten für das Integrationsamt geführt haben.

4 Zielgruppe

Wie der Titel von 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. Zuständige Behörden sind in Baden-Württemberg die Versorgungsämter bei den Stadt- und Landkreisen.

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, 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

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 der schwerbehinderten Menschen ist seit der letzten Erhebung 2015 um 2,0 Prozent gestiegen, gegenüber 2007 (6,918 Millionen) ist ein Anstieg um knapp 10 Prozent zu verzeichnen. Etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) waren Männer, 49 Prozent waren Frauen.

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 oder 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 2018

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. Rund 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, 2019-01-21, Statistik der schwerbehinderten Menschen)

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2017 insgesamt rund 10,95 Millionen 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 Suchtkrankheiten 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, 2018-12-03)

Unterschiede in den Stadt- und Landkreisen

Die Häufigkeit einer Schwerbehinderung ist landesweit keineswegs einheitlich, sondern zeigt erhebliche regionale Unterschiede. Der

Neckar-Odenwald-Kreis hatte mit 150 schwerbehinderten Menschen je 1.000 Einwohner den höchsten Wert, während er im Alb-Donau-Kreis mit 67 schwerbehinderten Menschen je 1.000 Einwohner nicht einmal halb so groß war. Generell zeigt sich eine gewisse Abhängigkeit von der Altersstruktur der Bevölkerung in den Stadt- und Landkreisen, da das Alter einen starken Einfluss auf die Häufigkeit einer Schwerbehinderung hat mit der Folge, dass in Kreisen mit einem höheren Anteil älterer Menschen auch anteilig mehr schwerbehinderte Menschen wohnen.

4.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit in Deutschland

Die Zahl der gemeldeten arbeitslosen Menschen ist erneut zurückgegangen. Zum 31. Dezember 2018 waren in Deutschland insgesamt 2.209.546 Menschen arbeitslos gemeldet, das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahresmonat um 175.415 Personen (= 9,26 Prozent). Die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen betrug am Stichtag 4,9 Prozent gegenüber 5,3 Prozent im Vorjahresmonat.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist von 2017 auf 2018 erneut gesunken.

Arbeitslosigkeit in Deutschland

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2016	2.568.273	5,8	164.072
2017	2.384.961	5,3	157.452
2018	2.209.546	4,9	152.170

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2018

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Von den am Stichtag 2.209.546 arbeitslos gemeldeten Personen sind 152.170 schwerbehinderte Menschen (knapp 6,9 Prozent). Die Zahl ist um 5.282 (= 3,47 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat zurückgegangen. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist geringer als bei den nicht schwerbehinderten Menschen.

Auf das Jahr bezogen ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von 2017 auf 2018 um vier Prozent gesunken. Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen profitieren besonders Personen der mittleren Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen; hier ist die Arbeitslosigkeit um 5 Prozent zurückgegangen.

Im mehrjährigen Vergleich zeigt sich folgendes Bild: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen lag in 2018 um 6 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2008. Bei nicht schwerbehinderten Menschen ist allerdings im gleichen Zeitraum ein Minus von mehr als 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 50 Prozent. Bei den nicht schwerbehinderten Älteren ist die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum um 15 Prozent gestiegen.

(Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte, Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2019, S. 10, 11)

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg ist die Arbeitslosigkeit von 3,2 Prozent auf 3,0 Prozent gesunken; 185.480 Menschen waren am Stichtag 31. Dezember 2018 arbeitslos gemeldet (gegenüber 195.975 im Vorjahr). Das ist ein Rückgang von 10.495 Personen (= 4,5 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat.

13.641 arbeitslose schwerbehinderte Menschen weist die Statistik aus; diese Zahl ist um 616 Personen (= 4,5 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen ist gegenüber dem Vorjahresmonat nochmals um 0,2 Prozent zurückgegangen und beträgt nunmehr 3 Prozent. Das ist die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bayern (2,9 Prozent).

Nachstehend geben wir einzelne Bewertungen zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen aus dem Bericht der Bundesagentur Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2019, wieder.

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2016	215.891	3,6	15.534
2017	195.975	3,2	14.257
2018	185.480	3,0	13.641

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf,
Datenstand: Dezember 2018

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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 2017 stieg die Zahl der bei Arbeitgebern mit jahresdurchschnittlich monatlich 20 oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen um 267.000 (+ 33 Prozent) auf 1,07 Millionen. Einen Grad der Behinderung von mindestens 50 hatten 882.000 Beschäftigte; 182.000 Personen waren schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Außerdem waren gut 7.000 schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt, ihre Zahl ist seit 2007 durchgehend gestiegen – und zwar um fast zwei Fünftel (+ 2.000 Personen).

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

Mehr als zwei Drittel der 1,07 Millionen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten Menschen arbeiteten bei einem privaten Arbeitgeber. 330.000 (31 Prozent) waren für einen öffentlichen Arbeitgeber tätig.

Die Beschäftigungsquote beträgt 4,6 Prozent. Private Arbeitgeber blieben mit 4,1 Prozent Beschäftigungsquote unter der gesetzlichen Pflichtquote; die öffentlichen Arbeitgeber liegen mit einer leicht gesunkenen Beschäftigungsquote von 6,5 Prozent über der Pflichtquote.

Ein knappes Viertel der beschäftigten schwerbehinderten Menschen (264.000) war im Verarbeitenden Gewerbe angestellt. Im Gesundheitssektor waren 149.000 schwerbehinderte Menschen tätig (Beschäftigungsquote 5,1 Prozent). 215.000 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 2018 hatten 58 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 47 Prozent.

Dynamik der Arbeitslosigkeit

Infolge der anhaltend guten Konjunktur nimmt die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zum ersten Arbeitsmarkt zu. Dabei bleibt aber die Abgangsrate schwerbehinderter Menschen mit 3,4 Prozent weiterhin unter der Abgangsrate nicht schwerbehinderter Menschen (7,7 Prozent).

Bei den Abgangsraten zeigt sich der höchste Zuwachs in der Altersgruppe der 15 bis unter 25-Jährigen. Aus Sicht der Integrationsämter spiegeln sich in dieser Entwicklung ihre Bemühungen wieder, mit Förderprogrammen in den Ländern zum Übergang Schule/Beruf zur Werkstattvermeidung durch Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beizutragen.

Konjunkturprognose für 2020

„Die Hochkonjunktur der deutschen Wirtschaft ist vorerst vorüber. Eine Rezession ist angesichts der robusten Binnenkonjunktur aber aktuell nicht zu erwarten.“ – so die Einschätzung von Christoph M. Schmidt, Vorsitzender des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (PM v. 19. März 2019). Es bleibt zu hoffen, dass die bisherigen Erfolge in der Vermittlung schwerbehinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht durch eine schwächelnde Konjunktur zunichte gemacht werden.

5 Einnahmen des Integrationsamtes: Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe ist wesentlich durch zwei Faktoren bestimmt: die weiterhin florierende Wirtschaft in Deutschland und die steigende Zahl der anzeige- und beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber.

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe im Jahr 2018 von 97,53 Millionen Euro ist das höchste seit der Wirtschaftskrise 2009/2010.

Die gesamten Einnahmen in 2018 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betrugen 106,24 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 23.070 Arbeitgeber angestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze um 88.589 auf 3.448.226 Millionen an. 9.919 Arbeitgeber (Vorjahr: 9.808) erfüllten die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote – bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber – steigt (mit leichten Schwankungen) seit Jahren kontinuierlich an.

Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg*

	2016	2017	2018
Mio. Euro	76,35	89,37	97,53

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

	2015	2016	2017
Private Wirtschaft	4,15	4,09	4,02
Öffentlicher Dienst	5,55	5,41	5,27
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,41	4,34	4,24

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6 Ausgaben – Leistungen des Integrationsamtes

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Insbesondere die Aufwendungen für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben 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 2018 19,33 Millionen Euro (Vorjahr: 17,87 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds. Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. In 2018 führte das KVJS-Integrationsamt 5,85 Millionen ab (Vorjahr: 2,48 Millionen Euro).

Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung. Insgesamt ist im Haushaltsjahr 2018 die Summe der Leistungen von 85,95 Millionen Euro auf 90,22 Millionen Euro gestiegen.

Während das Ausgabevolumen bei den Leistungen an Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) von 0,15 Millionen Euro nur moderat zugenommen hat, sind die Aufwendungen für Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen um rund 5 Millionen Euro auf 29,20 Millionen Euro gestiegen. Gestiegen sind aber auch die Leistungen an schwerbehinderte Menschen (um rund 0,94 Millionen Euro) und an Inklusionsbetriebe (um rund 0,57 Millionen Euro).

Gesamtausgaben

in Mio. Euro

	2016	2017	2018
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	13,95	16,98	22,05
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	4,21	4,37	5,31
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	26,45	29,05	29,20
Leistungen an Inklusionsbetriebe	8,90	9,72	10,29
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	16,16	15,74	16,58
Institutionelle Förderung	8,71	8,54	5,78
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,43	0,81	0,47
Forschungs- und Modellvorhaben	0,44	0,72	0,51
sonstige Maßnahmen	0,01	0,02	0,03
Insgesamt	79,26	85,95	90,22

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.1 Leistungen an Arbeitgeber

Die Gewährung von Leistungen an Arbeitgeber zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gehört zum gesetzlichen Handlungsauftrag des Integrationsamtes; die Leistungen werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert.

Die Fallzahlen im Bereich der Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sind um mehr als 4 Prozent weiter gestiegen (832 Fälle). Hierfür ist wesentlich die hohe Nachfrage nach Leistungen an Arbeitgeber wegen außergewöhnlichen Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV) verantwortlich. Nicht nur die Fallzahlen, auch das Volumen dieser Leistungsart ist weiter erheblich angestiegen, von 26,49 Millionen Euro auf 27,47 Millionen Euro.

Neue Leistungsgrundsätze

Die Leistungen an Arbeitgeber nach § 27 SchwbAV binden mittlerweile mehr als ein Drittel des jährlichen Ausgleichsabgabeaufkommens. Zur besseren Steuerung dieser Leistungsart hat das KVJS-Integrationsamt

mit Wirkung zum 1. Juni 2019 deshalb neue Leistungsgrundsätze erlassen.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt in 2018 in 599 Fällen 1,27 Millionen Euro auf. Aufwendungen von 0,46 Millionen Euro entstanden für die Schaffung von 80 Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

6.2 Unterstützung bei Betrieblicher Prävention

Die betriebliche Prävention wurde 2001 in das Gesetz eingefügt, um Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten frühzeitig anzugehen und möglichst zu beseitigen.

Der Arbeitgeber hat bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können, möglichst frühzeitig das Integrationsamt und den Betriebs-/Personalrat einzuschalten und über die Schwierigkeiten zu informieren. Kern des betrieblichen Präven-

Leistungen an Arbeitgeber

	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,55	83	0,75	61	0,46	80
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,59	662	1,81	585	1,27	599
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	24,31	7.642	26,49	8.717	27,47	9.516
Insgesamt	26,45	8.387	29,05	9.363	29,20	10.195

Quelle: eigene Erhebung KVJS

tionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist die gemeinsame ergebnisoffene Suche der betrieblichen Beteiligten nach den Ursachen der Schwierigkeiten und die gemeinsame Erarbeitung einer betrieblichen Lösung. Angesprochen durch § 167 SGB IX ist der Arbeitgeber. Das Integrationsamt stellt in dem Präventionsverfahren auf Antrag Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Falls Leistungen des Integrationsamtes in Betracht kommen, können die Voraussetzungen geklärt werden.

Das Verfahren der betrieblichen Prävention wird schon in vielen Betrieben mit Erfolg genutzt. 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 (§ 167 Abs. 2 SGB IX) 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 und leistungsgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht ernsthaft geprüft wurden. Auch verändert sich die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.

Die Zahl der in 2018 neu eingeleiteten Präventionsverfahren, ist leicht auf 822 zurückgegangen. Der Schwerpunkt liegt wie im Vorjahr bei den Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (610 Fälle).

734 vom KVJS-Integrationsamt in 2018 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. Insgesamt konnte in 89 Fällen das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In 5 Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 59 Fällen stellte der Arbeitgeber nach Abschluss des Präventions-

Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2016	2017	2018
betriebsbedingte Gründe	98	84	78
verhaltensbedingte Gründe	28	124	117
personenbedingte Gründe	641	663	610
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	8	9	17
Insgesamt	775	880	822

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an	Abschluß nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall	Reha-Träger		
betriebsbedingte Gründe	6	10	0	57	73
verhaltensbedingte Gründe	9	11	0	88	108
personenbedingte Gründe	44	68	5	421	538
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	0	0	15	15
Insgesamt	59	89	5	581	734

Quelle: eigene Erhebung KVJS

verfahrens Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem schwerbehinderten Menschen.

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. Inklusionsunternehmen bieten diesen Personen Tätigkeiten mit arbeitsbegleitender Unterstützung und ermöglichen daher insbe-

sondere Abgängern aus Schulen für Menschen mit geistiger Behinderung, Übergängern aus Werkstätten für behinderte Menschen und Menschen mit psychischer Erkrankung Teilhabe am Arbeitsleben. Insbesondere für diese Zielgruppe sind Inklusionsunternehmen eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Entwicklung von Inklusionsbetrieben

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 gab es in Baden-Württemberg 92 Inklusionsunternehmen. Dies ist eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr um zwei 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 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. Die zahlenmäßige Weiterentwicklung von Inklusionsbetrieben erfordert das Erschließen neuer Märkte oder das Wachsen in bereits bedienten Märkten. Auch in 2018 konnten sich alle Inklusionsunternehmen im Wettbewerb am Markt behaupten. Kein Unternehmen musste seine Tätigkeit einstellen, auch wenn teilweise Anpassungen von Unternehmensstrukturen wegen veränderten Marktbedingungen erfolgen mussten.

Finanzielle Förderung

Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung sowie Leistungen für besonderen Aufwand erhalten (§ 217 SGB IX).

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe in 2018 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 10,3 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Dies ist eine Zunahme um rd. 500.000 Euro. Der überwiegende Teil (rund 8,45 Millionen Euro) entfällt auf laufende Leistungen für Zuschüsse zur Abgeltung von besonderem Aufwand und außergewöhnlichen Belastungen. Die Ausgaben für diese Leistungen stiegen um ca. 550.000 Euro. Für 1.741 der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung werden laufende Leistungen bezahlt. In den Inklusionsunternehmen werden darüber hinaus 121 Personen mit Schwerbehinderung beschäftigt, für die keine Mittel aus der Ausgleichsabgabe in Anspruch genommen werden.

Das KVJS-Integrationsamt unterstützt den Ausbau von Inklusionsbetrieben durch verschiedene Maßnahmen. In 2016 wurde die Marke „Inklusionsunternehmen Baden-Württemberg“ entwickelt und eine Imagekampagne durchgeführt. Auch in 2018 wurde das Markenlogo von vielen Inklusionsbetrieben übernommen und die Imagekampagne von den Betrieben angepasst und fortgeführt. Dies ermöglicht für Kunden der Inklusionsbetriebe einen Wiedererkennungswert und die Zuordnung dieser besonderen Unternehmensform.

Zielgruppe

In den 92 bestehenden Unternehmen wurden 2018 insgesamt 4.630 Personen (Vorjahr 4.420)

Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	2.779.208	1.630
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	5.674.351	1.136
Insgesamt	8.453.559	2.766

Quelle: eigene Erhebung KVJS

beschäftigt, davon 1.862 (Vorjahr 1.985) Menschen mit einer Schwerbehinderung. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.630 (Vorjahr 1.570) 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 von 42 Prozent auf 37 Prozent zurück gegangen. Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung machen in 2018 nur noch 17 Prozent (Vorjahr 26 Prozent) der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben aus. Um den Beschäftigtenanteil dieser Personengruppen wieder zu steigern, wurde die Förderung der laufenden Leistungen in diesem Bereich in 2019 verbessert. Der größte Zuwachs ist bei den weiteren Behinderungsarten von 32 auf 46 Prozent festzustellen.

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 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 Schwerpunkt in Baden-Württemberg lag beim Ausbau bestehender Inklusionsunterbetriebe.

Seit Start des Förderprogramms wurden 47 Inklusionsbetriebe, davon 4 neue Unternehmen, mit rund 6,3 Millionen Euro gefördert. Die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten hat durch die Neugründung und Erweiterung bestehender Inklusionsbetriebe zugenommen. Die Gesamtmittel für Baden-Württemberg sind inzwischen verplant. Für Investitionsförderungen werden rund 10 Millionen Euro verwendet; für laufende Leistungen der neuen und zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen rund 9 Millionen Euro.

Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	548.102	14
zur Erweiterung	419.993	15
zur Modernisierung	722.990	15
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	19.406	6
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	131.040	12
Insgesamt	1.841.531	62

Quelle: eigene Erhebung KVJS

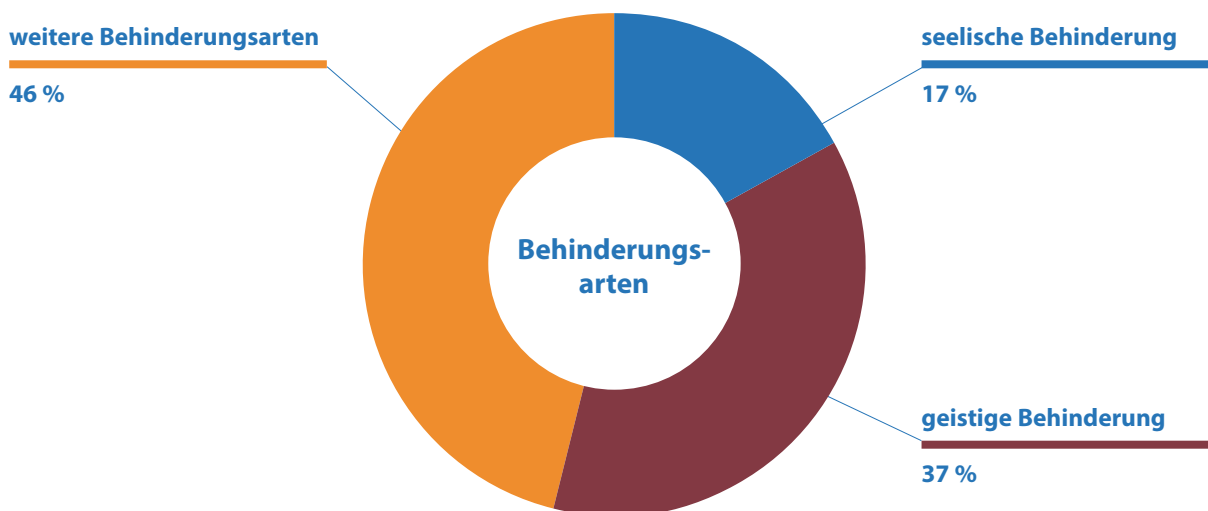
Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind

Frauen	2.418				
schwerbehinderte Frauen	726				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	672				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	76				
■ davon Übergänge WfbM	63				
Männer	2.212				
schwerbehinderte Männer	1.015				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	958				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	72				
■ davon Übergänge WfbM	111				
Insgesamt	4.630	1.741	1.630	148	174

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Schwerbehinderte Beschäftigte* in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung



*im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.4 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamt kann im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen erbringen, die abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig sind.

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 unterstützt: Das Integrationsamt kann Aufwendungen für den Aufbau und die Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz 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 Arbeitsassistenten.

Mehr Leistungsempfänger – höhere Leistungen

Die Zahl der Leistungsempfänger ist von 876 im Jahr 2017 auf 913 im Jahr 2018 gestiegen. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind von 4,36 Millionen Euro auf 5,31 Millionen Euro gestiegen.

Technische Arbeitshilfen wurden für 212 Leistungsempfänger mit insgesamt 430.000 Euro gefördert. 128 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 1,15 Millionen Euro. In 14 Fällen

wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 117 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 Arbeitsassistentenleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten wurden für insgesamt 364 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 3,05 Millionen Euro übernommen. Die Nachfrage nach Arbeitsassistentenleistungen steigt seit Jahren kontinuierlich. Die Leistung, die als Budget erbracht wird, ist attraktiv, weil der schwerbehinderte Mensch die Assistentenkraft flexibel seinem konkreten Bedarf entsprechend einsetzen kann.

Berufliche Selbstständigkeit als Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Gründung einer selbstständigen Existenz bietet für manche Menschen mit Schwerbehinderung eine realistische Perspektive zu einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. 2018 wurden für 29 Personen Leistungen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz bewilligt, darunter im Wesentlichen die von der Behinderung unabhängige Darlehensförderung. Hinzu kommen die Leistungen der begleitenden Hilfe, die wegen der behinderungsbedingten Auswirkungen erforderlich sind, wie die Anpassung von Kraftfahrzeugen, technische Arbeitshilfen oder spezifische Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit. Insgesamt wurden 145 schwerbehinderte Personen in ihrer Selbstständigkeit unterstützt. Den größten Teil der Leistungen an Selbstständige macht auch in 2018 die Arbeitsassistenten aus.

Von den insgesamt 364 Leistungsempfängern von Arbeitsassistenzeleistungen in 2018 waren 71 Selbstständige.

Neue Existenzgründungen sind insgesamt rückläufig. In 2018 gab es 10 Erstberatungen für Existenzgründungen. Davon wurden lediglich drei Konzepte gefördert.

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

In 2018 musste keine vom KVJS-Integrationsamt geförderte selbstständige Tätigkeit aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten aufgegeben werden. Die meisten Geschäftskonzepte sind weitgehend stabil und wirtschaftlich tragfähig.

Nach wie vor liegt der Schwerpunkt der geförderten selbstständigen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, z. B. in Beratungsberufen. Berufliche Chancen für Selbstständige bieten Nischensegmente des Dienstleistungsmarktes, z. B. Beratung im Bereich Barrierefreiheit. Einen zweiten Tätigkeitsschwerpunkt bilden medizinisch-therapeutische Berufe, wie Psychologen, Physiotherapeuten, Masseur, Podologen. Andere Branchen spielen in der Förderpraxis des KVJS-Integrationsamtes inzwischen nur eine untergeordnete Rolle.

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,46	214	0,34	182	0,43	212
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,63	145	0,75	144	1,15	128
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,78	17	0,83	20	0,31	29
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,05	22	0,03	6	0,10	14
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,10	98	0,10	97	0,17	117
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,08	27	0,07	23	0,08	23
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistentz	2,06	397	2,20	386	3,05	364
Unterstützte Beschäftigung	0,05	22	0,04	18	0,02	26
Insgesamt	4,21	942	4,36	876	5,31	913

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.5 Integrationsfachdienste

In Baden-Württemberg gibt es mit 22 Integrationsfachdiensten (IFD) an 36 Standorten ein ortsnahe Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber, Kooperationspartner und Leistungsträger.

Die bei freien Trägern angesiedelten IFD werden nach dem gesetzlichen Auftrag in § 192 SGB IX bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt. Mit 220 Integrationsfachkräften auf 165 Planstellen bilden die IFD ein leistungsfähiges Unterstützungssystem für Menschen, die durch eine funktionale Beeinträchtigung bei der Teilhabe am Arbeitsleben besonders betroffen sind. Sie können von den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern beauftragt werden.

Qualifizierte Beratung und Unterstützung

Bei der Inanspruchnahme der IFD durch (schwer-) behinderte Menschen bzw. deren Arbeitgebern geht es um psychosoziale Fragestellungen, die durch individuell ausgerichtete Unterstützungsleistungen – je nach Bedarf entweder über einen längeren Zeitraum andauernd oder zeitlich und fachlich begrenzt – bearbeitet werden können (qualifizierte Beratungen). Im Jahr 2018 wurden insgesamt 13.010 (schwer-) behinderte Menschen beraten oder umfassend unterstützt. Die langfristigen Unterstützungsprozesse sind im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr von 8.378 auf 8.371 leicht gesunken.

Die Zahl der qualifizierten Beratungen steigt seit Jahren an. Im Jahr 2017 wurden die IFD in 4.246 und im Jahr 2018 bereits in 4.639 Fällen zu Rate gezogen. Dieser Anstieg ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die IFD in zunehmendem Maße von Arbeitgebern angefragt werden. Ziel ist es dabei häufig, Kommunika-

tions- und Kooperationsprobleme, die sich aus der Beschäftigungssituation (schwer-)behinderter Menschen ergeben können, zu analysieren, die Beteiligten in die Lage zu versetzen, die jeweilige Situation zu reflektieren, zu kommunizieren und wirksame Veränderungen zu ermöglichen. Sobald erkennbar wird, dass die betriebliche Konstellation wieder 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.

Mehr denn je werden die IFD vom Integrationsamt beauftragt. Die Beauftragung durch die Rehabilitationsträger ist seit Jahren rückläufig. Im Jahr 2018 ist sie auf 197 Unterstützungsfälle zurückgegangen.

Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamtes für die Integrationsfachdienste betrugen im Jahr 2018 15,09 Millionen Euro, davon wurden 0,37 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betrugen im Jahr 2018 1.802 Euro. Sie lagen damit unter dem Wert aus dem Vorjahr mit 1.847 Euro.

Unterstützte Personen

Einen besonderen Arbeitsschwerpunkt der IFD liegt in der Unterstützung von Menschen, die bei ihrer Teilhabe am Arbeitsleben wesentlich behindert sind. Von der Gesamtzahl der umfassenden Unterstützungsfälle entfielen 3.724 Personen auf diese Zielgruppe. Die IFD sind für diese Menschen sowohl in der Vorbereitung, Anbahnung und Vermittlung als auch in der

langfristigen und nachhaltigen Sicherung der inklusiven Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig.

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

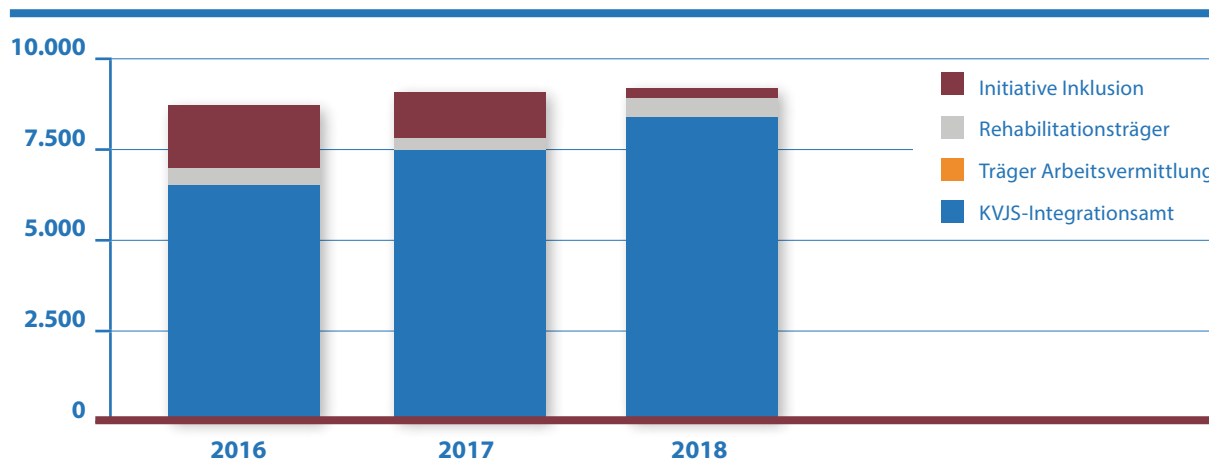
setzten in Baden-Württemberg zunehmend Bemühungen ein, wesentlich behinderten Menschen mit intellektuellen Einschränkungen die Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen. Während einerseits die Zahl der seelisch oder hirnorganisch/neurologisch beeinträchtigten Menschen annähernd gleich blieb, nahm die Zahl der

Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2016	2017	2018
Beschäftigte (Arbeitnehmende/Beamte/Selbständige/Auszubildende)	5.454	5.603	5.317
■ davon wesentlich behinderte Menschen	1.078	1.401	1.521
Arbeitslose/Arbeitsuchende	307	448	479
Übergänger aus Schulen	1.542	1.518	1.629
■ davon in BVE	904	1.178	936
Übergänger aus WfbM	378	440	491
Übergänger in Maßnahmen	267	369	455
■ davon Teilnehmer KoBV	267	287	212
Insgesamt	7.948	8.378	8.371

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Auftraggeber der Integrationsfachdienste



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Menschen mit intellektuellen Einschränkungen kontinuierlich zu. Seit dem Jahr 2015 bilden diese schwerbehinderten Menschen die größte Zielgruppe (3.282 Personen in 2018). Kapitel 6.6 dieses Berichtes befasst sich umfangreich mit diesem Arbeitsschwerpunkt der IFD.

Sicherung der beruflichen Teilhabe

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

Bei den einleitenden Stellen bilden seit dem Jahr 2011 die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe.

Der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld lag im Jahr 2018 bei 22 Prozent. Damit ist mehr als jede fünfte Initiative zur Einschaltung des IFD von einem Arbeitgeber bzw. dem Beschäftigungsbetrieb ausgegangen. Kaum verändert sind die Anteile der Einleitungen durch folgende Stellen: familiäres Umfeld/Eigeninitiative (18 Prozent), Schulen (10 Prozent) und medizinischer Bereich (8 Prozent). Leicht zurückgegangen sind die Einleitungen durch die Rehabilitationsträger und die Träger der Arbeitsvermittlung (4 Prozent) sowie die Werkstätten für behinderte Menschen (3 Prozent).

Die Sicherung der beruflichen Teilhabe besonders betroffener (schwer-) behinderter Menschen ist seit mehr als 30 Jahren Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Mit 5.317 Aufträgen (entspricht 64 Prozent) ist dies der größte Aufgabenbereich der IFD. Die IFD sind in diesem Bereich langjährig erfahren und überdurchschnittlich erfolgreich. Von 3.114 abgeschlossenen Aufträgen konnten 2.668 Arbeitsverhältnisse (86 Prozent) gesichert werden. Lediglich 90 Fälle mündeten in einer arbeitgeberseitigen Kündigung.

Art der Behinderung

	2016	2017	2018
seelische Behinderung	2.779	2.456	2.532
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	496	660	686
Sehbehinderung	104	104	107
Hörbehinderung	585	660	597
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.079	3.216	3.282
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	404	560	523
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	501	722	644
Insgesamt	7.948	8.378	8.371

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

	2016		2017		2018	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	1.946	71,05	2.860	90,88	2.668	85,68
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	382	13,95	179	5,69	286	9,18
Kündigung durch Arbeitgeber	151	5,51	56	1,78	90	2,89
Renteneintritt	260	9,49	52	1,65	70	2,25
Insgesamt	2.739	100,00	3.147	100,00	3.114	100,00

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.6 Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben

Entwicklungen auf Bundesebene

Seit vielen Jahren wird in Deutschland das stetige Anwachsen der Zugangszahlen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie die viel zu geringe Zahl an Übergängen aus den Werkstätten zurück zum allgemeinen Arbeitsmarkt kritisiert. Bisher konnten alle Maßnahmen den Trend nicht stoppen. Auch Instrumente wie die „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen“ (DIA-AM) der Bundesagentur für Arbeit oder die „Unterstützte Beschäftigung“ haben zu keinem erkennbaren Rückgang der Aufnahmezahlen der WfbM geführt. Die Aufnahme in eine WfbM erfolgt weiterhin relativ einfach und auch der langfristige Verbleib in den WfbM wird im Einzelfall nicht regelmäßig von den zuständigen Leistungsträgern hinterfragt. Dies gilt insbesondere für Menschen, die wegen seelischer Beeinträchtigungen erst im Laufe des Erwerbslebens scheitern und sich in einer WfbM wieder stabilisieren können. Eine systematische Rückführung zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist bereits seit Einführung des SGB IX im Jahr 2001 gesetzlich vorgesehen, wird aber weder

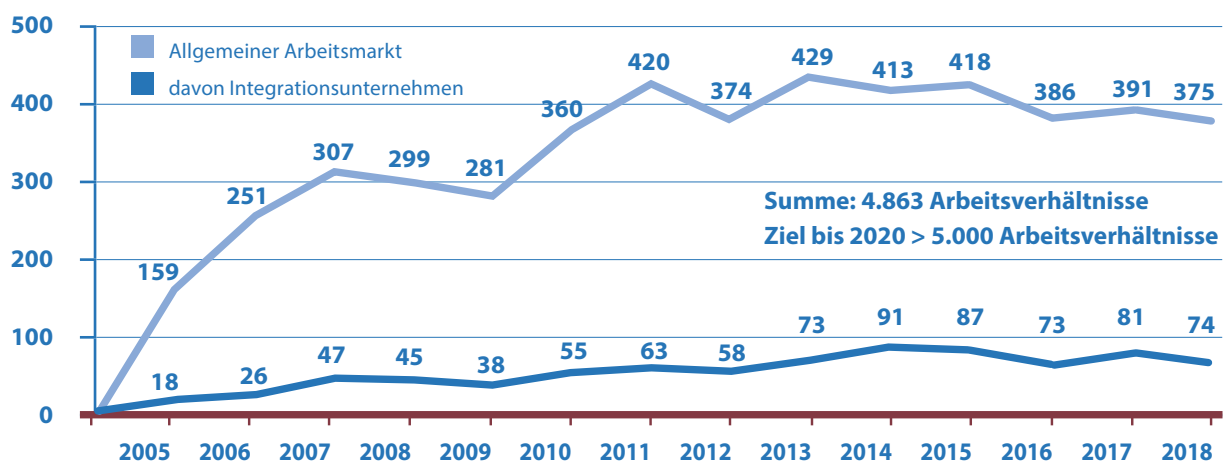
von den WfbM systematisch betrieben noch von den zuständigen Leistungsträgern gefordert und angemessen gefördert. Dies ist nicht nur für die betroffenen Menschen problematisch, sondern erzeugt in der Folge stetig steigende Kosten für die Eingliederungshilfe.

Um diesen Trend zu wenden, hat die Bundesregierung das Budget für Arbeit als neue Leistung der Eingliederungshilfe durch das Bundes-teilhabegesetz zum 01.01.2018 eingeführt. Das Budget für Arbeit soll ein weiterer Schritt zu einem inklusiven Arbeitsmarkt sein, wie ihn die UN-Behindertenrechtskonvention fordert.

Situation in Baden Württemberg

Baden-Württemberg ist bisher das einzige Bundesland, dem es gelingt, den Zuwachs bei den WfbM wirksam zu dämpfen. Bei den Menschen mit intellektuellen Einschränkungen ist es sogar gelungen den Trend deutlich zu wenden. Seit Jahren werden mit großem Erfolg Übergänge aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Mit der vom KVJS-Integrationsamt im Jahr 2005 initiierten „Aktion 1000“ (Ziel war es damals, innerhalb von fünf Jahren 1.000 Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen) wurde im Bundesvergleich weit Überdurchschnittliches erreicht. Bis zum

Erreichte Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen



Quelle: eigene Erhebung KVJS

31. Dezember 2018 konnten 4.863 schwerbehinderte Menschen, die zugleich wesentlich behindert im Sinne der Eingliederungshilfe sind, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Im sozialpolitischen Rahmen wird immer wieder vermutet, dass Arbeitgeber dem Thema inklusiver Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen skeptisch bis ablehnend gegenüber stehen würden. Man spricht von mangelnder Bereitschaft der Arbeitgeber. Diese Vermutung löst sich rasch ins Gegenteil auf, wenn man die Akteure systematisch zusammenbringt. In Baden-Württemberg konnten seit 2005 mehr als 3.000 Arbeitgeber davon überzeugt werden, dass wesentlich behinderte Menschen wertvolle Mitarbeiter sein können.

Exemplarisch siehe:

<https://www.kvjs.de/der-kvjs/service/aktuelles/detailansicht/2019/05/neues-video-berufserfolg-mit-der-passenden-unterstuetzung/>

Die zweimal jährlich erhobene Nachhaltigkeitsquote belegt, dass die in Baden-Württemberg zustande gekommenen Arbeitsverhältnisse

mit wesentlich behinderten Menschen stabil sind. Demnach stehen zum Stichtag 31. Dezember 2018 83,7 Prozent aller seit 2005 in Arbeit vermittelten wesentlich behinderten Menschen weiterhin in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.

Vernetzung und Kooperation

Erfolgsfaktoren sind die Vernetzung auf Landes- und lokaler Ebene und die systematische Vorbereitung auf eine individuell passende Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wesentliche Aspekte dabei:

- Auf Landesebene stimmen sich die Akteure im Teilhabeausschuss Baden-Württemberg ab. Er wird vom KVJS-Integrationsamt organisiert. Darüber hinaus stellt das KVJS-Integrationsamt auch die Evaluation dieses komplexen Prozesses sicher.
- Auf lokaler Ebene bilden die Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen, die beruflichen Schulen, die Integrationsfachdienste, die Agenturen für Arbeit und die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe den Schwerpunkt der Kooperationen. Sie verständigen sich zu generellen

Fragen in der Netzwerkkonferenz sowie zur Entwicklung im Einzelfall in der Berufswegekonzferenz oder Förderkonferenz.

- Übergänge aus Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt werden systematisch vorbereitet und umfassend durch den IFD begleitet. Für die Übergänge aus Schulen haben die Berufswegekonzferenzen, die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie die Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) eine besondere Bedeutung. Auf Basis des individuellen Kompetenzinventars wird der Inklusionsplan auf allen Entwicklungsstufen fortgeschrieben.
- Auch Übergänge aus der WfbM werden systematisch vorbereitet und begleitet.

Näheres zur Kooperationsstruktur findet sich unter:

<https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/foerderprogramme-und-projekte/netzwerke/>

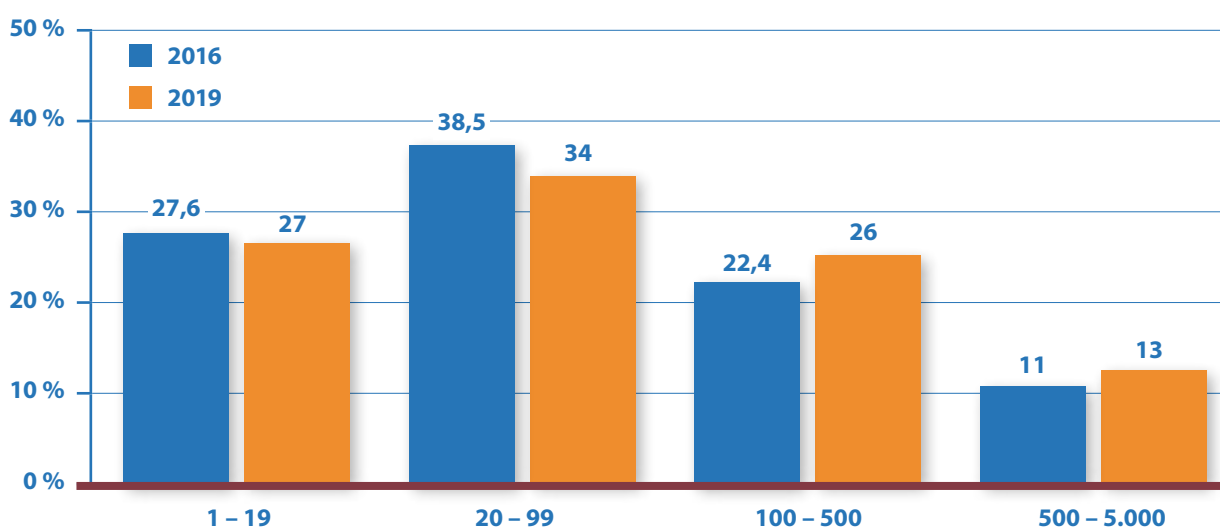
Kooperation mit den Arbeitgebern und Förderung von Arbeitsverhältnissen

Die Gewinnung von Arbeitgebern und die systematische Zusammenarbeit mit ihnen bilden das Rückgrat einer gelingenden Inklusion. Bisher arbeiten die IFD und das KVJS-Integrationsamt mit mehr als 3.000 Arbeitgebern kontinuierlich zusammen. Dabei handelt es sich ganz überwiegend um kleinere und mittlere Arbeitgeber. Davon ist ein Viertel nach dem SGB IX nicht einmal beschäftigungspflichtig. Dass große Arbeitgeber für dieses Thema schwer zu gewinnen sind, liegt insbesondere an deren sehr komplexen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen sowie an standardisierten Arbeitsanforderungen. Wesentlich behinderte Menschen sind darauf angewiesen, dass man die betrieblichen Anforderungen an ihren Fähigkeiten ausrichtet und ein personales Unterstützungssystem etabliert, das eine regelmäßige Kommunikation sicherstellt.

Arbeit Inklusiv

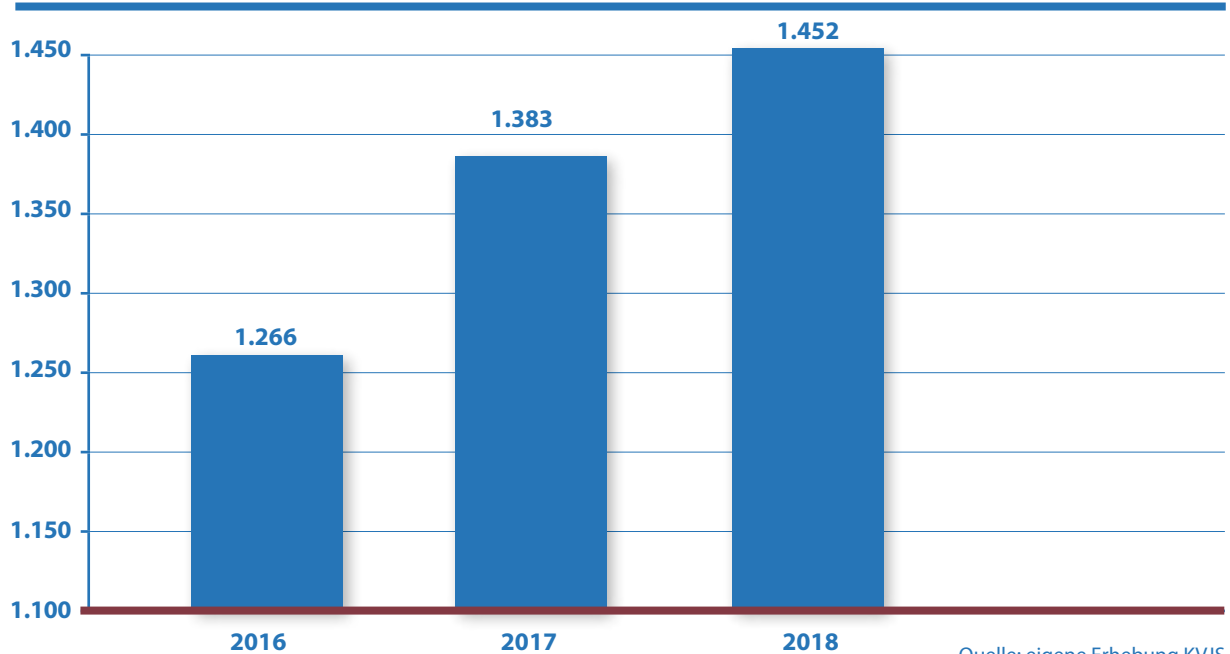
Betriebsgröße nach Anzahl der Arbeitsplätze

in %



Stand: 30.06.2019 n = 1.646 AV

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Arbeit Inklusiv**in Euro****Entwicklung durchschnittliches Brutto-Einkommen monatlich**

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Arbeitgeber sollen erkennen, dass sie von der Beschäftigung der wesentlich behinderten Menschen profitieren können, wenn sie bereit sind, ihre allgemeinen Anforderungen an die Fähigkeiten der wesentlich behinderten Menschen soweit als möglich anzupassen und ihre individuelle Befähigung zu fördern.

Wesentlich behinderte Menschen müssen motiviert sein, eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt durch einen zielgerichteten Vorbereitungsprozess an einem realen Arbeitsplatz zu realisieren und ihre individuelle Befähigung an die spezifischen Anforderungen des Arbeitgebers anzupassen.

Damit sich Menschen mit einer wesentlichen Behinderung und deren Angehörige auf das Wagnis „allgemeiner Arbeitsmarkt“ und Arbeitgeber sich auf diese Menschen einlassen kön-

nen, müssen sie Gewissheit haben, dass sie von den öffentlichen Leistungsträgern unterstützt werden.

Die Arbeitgeber und deren wesentlich behinderte Mitarbeiter brauchen einen zentralen Ansprechpartner. In Baden-Württemberg werden deshalb die Integrationsfachdienste (IFD) durchgehend vom KVJS-Integrationsamt beauftragt. Sie unterstützen bereits in der Schule und bleiben bei einer erfolgreichen Vermittlung für alle Beteiligten – teilweise über viele Jahre – Ansprechpartner.

Die Belastungen und Risiken, die sich aus einem inklusiven Arbeitsverhältnis eines wesentlich behinderten Menschen für Arbeitgeber ergeben können, sollen durch Förderleistungen der öffentlichen Hand unterstützt werden. Dabei ist es auch von Bedeutung, den Arbeitgeber möglichst wenig Bürokratie zuzumuten. Leistungen müssen „wie aus einer Hand“ kommen, so fordert es das SGB IX. Dazu

dienen in Baden-Württemberg die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“. Sie ergänzen vorrangige Leistungen der Agenturen für Arbeit und der Rehabilitationsträger.

Die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe ergänzen die Leistungen des KVJS-Integrationsamtes zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch Mittel der Eingliederungshilfe. Eine Beschäftigung im Rahmen des „Budgets für Arbeit“ als Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM wurde in „Arbeit Inklusiv“ als Teil 2 ebenfalls umgesetzt.

Entwicklung von Arbeitszeit und Einkommen

Während das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einer WfbM nach Angaben der BAG-WfbM im Jahr 2016 bei 184 Euro lag, erreichten die inklusiv beschäftigten Menschen in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 1.452 Euro bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 31,8

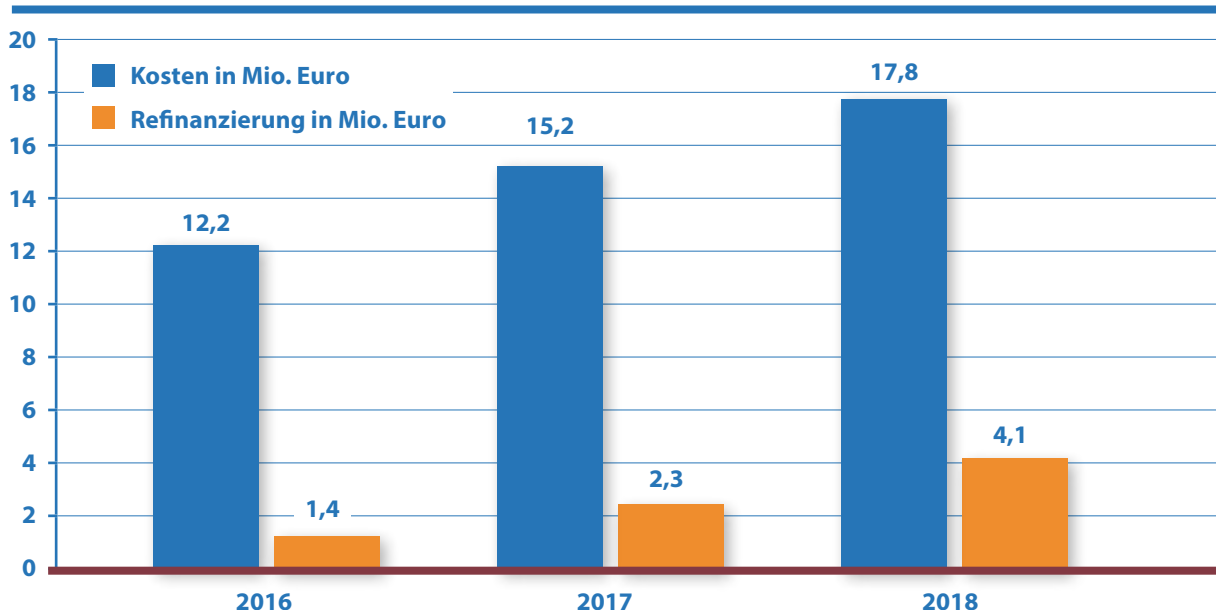
Stunden. Dies entspricht einem Stundenlohn von 10,54 Euro. Die subventionierten Rentenversicherungsbeiträge von Werkstattbeschäftigten werden nur bis zur Erreichung der Erwerbsminderungsrente nach 20 Beschäftigungsjahren gezahlt, was inklusiv beschäftigte wesentlich behinderte Menschen mit Blick auf die Altersrente in eine vergleichbar bessere Lage bringt. Darüber hinaus sind nicht wenige Personen zusätzlich betrieblich abgesichert oder können aus dem deutlich höheren Einkommen auch eine private Altersvorsorge aufbauen.

Kostenentwicklung

Die Kosten für die inklusive Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben sind in den vergangenen Jahren erwartungsgemäß stark angestiegen. Gleichzeitig ging der Anteil vorrangiger Leistungen der Agenturen für Arbeit sowie der Rehabilitationsträger im Jahr 2018 zurück. Gespräche über eine Verbesserung der Situation mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern finden derzeit statt.

Arbeit Inklusiv Kosten / Refinanzierung

in Mio. Euro



Quelle: eigene Erhebung KVJS

6.7 Technischer Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst erbringt eine Beratungsleistung, die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sichert, Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft sowie 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 behinderungsgerechtem Wohnraum sowie bei der behinderungsgerechten Ausstattung und Umrüstung von Kraftfahrzeugen. Das Aufgabengebiet des TBD umfasst zudem Beratungen und Begutachtungen in der Kriegsopferfürsorge, der Eingliederungshilfe (als Amtshilfe für die Landkreise und Städte als Träger der Eingliederungshilfe) und der Teilhabe am Arbeitsleben (als Amtshilfe für die Rehabilitationsträger) sowie die Mitwirkung an den Fortbildungsveranstaltungen des

KVJS-Integrationsamtes zum Thema „Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen“.

645 Gutachten, 606 Betriebs- und Hausbesuche

Das Team des Technischen Beratungsdienstes bearbeitete in 2018 insgesamt 933 Einzelfälle, erstellte 645 Fachtechnische Gutachten oder Stellungnahmen und führte 606 Betriebs- und Hausbesuche durch.

Die Zahl der bearbeiteten Fälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII für die Landkreise und Städte ist kräftig von 93 auf 117 angestiegen. Im Mittelpunkt stehen hier Fragen der Schaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum zur Vermeidung von Heimunterbringung, die Versorgung mit einem behinderungsgerechten Kraftfahrzeug zur sozialen Teilhabe und die Versorgung mit Technischen Arbeitshilfen wie beispielsweise Zusatzausstattungen für körper- oder sinnesbehinderte Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten zur Teilhabe an Bildung.

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 der Integrationsteams (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/Betriebsrat/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) angeboten und mit guter Belegung erfolgreich durchgeführt. Erfreulicherweise werden die Seminare zunehmend auch von Arbeitgebervertretern/Inklusionsbeauftragten besucht.

Zukunftsthemen

Mit den zusätzlichen Chancen, die sich schwerbehinderten Menschen bei dem Thema Arbeit 4.0 durch Vernetzung von Arbeitsplätzen/Arbeitsabläufen bieten, z. B. durch den Einsatz in-

Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2016	2017	2018
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	612	614	624
■ davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	17	16	32
Prävention	119	98	85
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	52	35	34
Widerspruchsverfahren	6	7	5
Klageverfahren	0	0	0
Leistungsfälle der Kriegsoferfürsorge	15	12	7
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	78	93	117
Beratungsfälle Schulische Inklusion	26	26	40
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u.a.	8	5	10
allgemeine Beratungsfälle	16	17	11
Insgesamt	932	907	933

Quelle: eigene Erhebung KVJS

telligenter Lager-/Kommissionierungssysteme, durch Home-Office-Arbeitsplätze mit individuell angepassten Eingabehilfen und der Gefahr des Arbeitsplatzabbaus durch fortschreitende Automatisierung wird sich der TBD zukünftig verstärkt beschäftigen müssen.

Seit 2016 ist der TBD im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ mit der Aufgabe betraut, im Auftrag des Kultusministeriums bzw. der Regierungspräsidien die Schulträger bei der Planung baulicher Maßnahmen zur integrativen Beschulung schwerbehinderter Schüler an Regelschulen zu beraten und die hierbei entstehenden behinderungsbedingten Kosten zu prüfen. Im Jahr 2018 wurden 40 Einzelfälle bearbeitet, was eine Zunahme von 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

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. Umbau und Modernisierungen werden auch in Mietobjekten gefördert. Grundlage sind die Vorschriften der §§ 14, 30 SchwbAV in Verbindung

mit der „Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Förderung von dezentralen Wohnangeboten sowie von Betreuungs- und Werkstattangeboten für Menschen mit Behinderungen (VwV Dezentrale Angebote) vom 27. November 2018. Die Verwaltungsvorschrift ist in ihrer jetzigen Fassung bis zum 31. Dezember 2023 gültig. Das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg bewertet die aktuelle Verwaltungsvorschrift als Übergang. Die VwV Dezentrale Angebote soll schrittweise an die Anforderungen des Bundesteilhabegesetzes angepasst werden.

Die Förderprogramme werden vom Förderausschuss beraten und bedürfen der Zustimmung des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg.

Die Förderquote aus Mitteln der Ausgleichsabgabe beträgt für Werkstätten und Wohnstätten bis zu 40 Prozent der anerkannten zuwendungsfähigen Ausgaben. Besonders innovative, inklusive Beschäftigungsangebote können mit bis zu 50 Prozent gefördert werden.

Im Jahr 2018 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 5,78 Millionen Euro (Vorjahr: 8,54 Millionen Euro) zur Förderung von insgesamt 29 Einrichtungen für Menschen mit Behinde-

rung in Werkstätten sowie für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung ausgezahlt. Darunter waren ein neues inklusives Werkstattangebot mit 50 Plätzen im Landkreis Emmendingen sowie 28 innovative und inklusive Wohnplätze im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 31,89 Millionen Euro (2018: 10,30 Millionen Euro) sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

Förderung von Einrichtungen

Leistungen	2016		2017		2018	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	2,70	9	2,90	12	1,30	7
Wohnstätten für behinderte Menschen	6,01	17	5,64	26	4,48	22
Insgesamt	8,71	26	8,54	38	5,78	29

Quelle: eigene Erhebung KVJS

7 Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen ist präventiver Natur und besteht zusätzlich zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz.

Das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen kann nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden (§§ 168 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 Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mit Hilfe der Leistungen der begleitenden Hilfe gesichert werden kann. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes beraten den Arbeitgeber und den schwerbehinderten Menschen, bei Bedarf unterstützt durch den Technischen Beratungsdienst, wenn Fragen der behinderungsge-

rechten Umgestaltung oder Anpassung des Arbeitsplatzes, der betrieblichen Umgebung und der Arbeitsorganisation im Raum stehen. Der Integrationsfachdienst kann eingebunden werden bei Vorliegen einer geistigen oder seelischen Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung und in psychosozialen Fragestellungen. Im Kündigungsschutzverfahren wird nach Anhörung der Interessenvertretungen geprüft, ob bzw. 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 (§ 174 Abs. 4 SGB IX). Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2016	2017	2018
Neuanträge	2.862	2.597	2.437

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung der Kündigungsanträge

Die Zahl der Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung ist seit 2013 rückläufig und in 2018 auf 2.437 weiter gesunken. Damit liegen die Antragseingänge deutlich unter dem Wert des Jahres 2007 (2.758 Anträge) – bevor die globale Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Arbeitsmarkt durchschlug.

Erledigte Zustimmungsverfahren

Die Fachberater des Integrationsamtes haben in 2018 insgesamt 1.809 Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung erledigt. Zurückgegangen sind insbesondere die Verfahren auf Zustimmung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung; 768 Verfahren (gegenüber 871 im Vorjahr) wurden abgeschlossen; weitere 618 Verfahren auf Zustimmung zu einer personenbedingten Kündigung und 423 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung wurden in 2018 erledigt.

42 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren entfallen auf ordentliche betriebsbedingte Kündigungen (Betriebsauflösung, Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung, Insolvenz, Wegfall des Arbeitsplatzes aus anderen betrieblichen Gründen). Diese Entwicklung spiegelt

die gute Wirtschaftslage in Baden-Württemberg wieder. Der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus verhaltensbedingten Gründen ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 2 Prozent auf 23 Prozent gesunken. Auf 34 Prozent leicht gestiegen ist der Anteil der erledigten Zustimmungsverfahren aus personenbedingten Gründen.

In fast vier Fünftel der erledigten Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung wurden verhaltensbedingte Kündigungsgründe (z. B. Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) geltend gemacht. In 15 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren wurde der Zustimmungsantrag auf personenbedingte Kündigungsgründe gestützt. Die auf betriebsbedingte Gründe (Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Stilllegung, Insolvenz) gestützten Verfahren hatten mit 6 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.

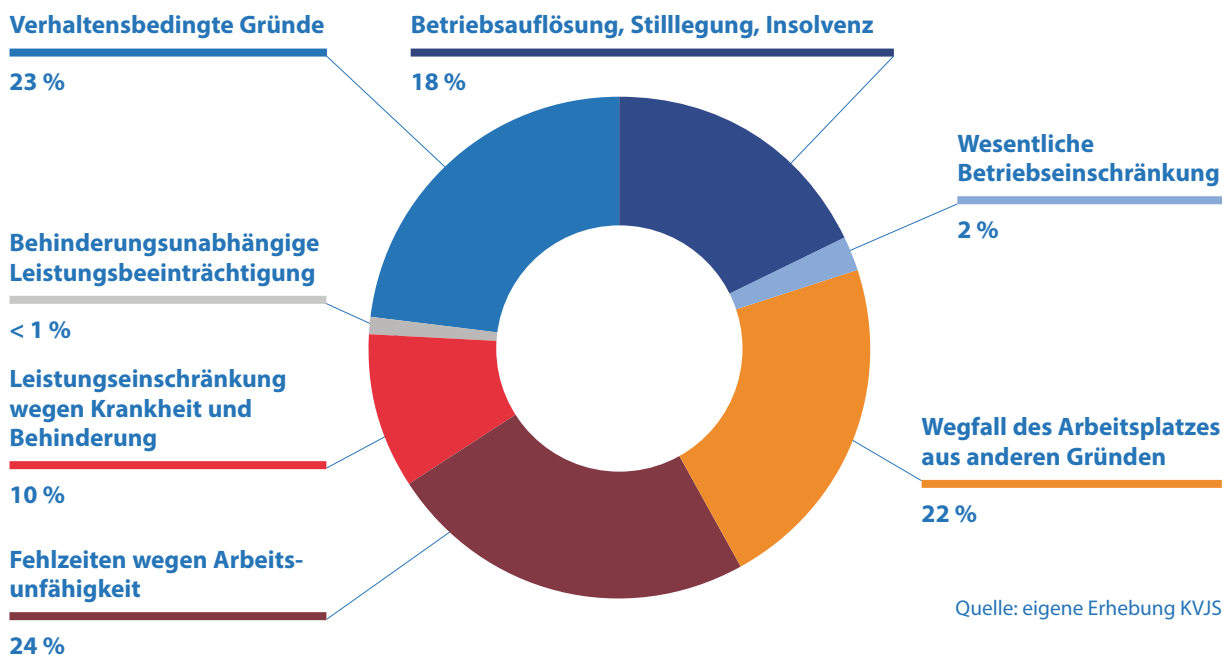
Ordentliche Kündigungen: Erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2016	2017	2018
betriebsbedingte Gründe	939	871	768
personenbedingte Gründe	765	624	618
verhaltensbedingte Gründe	489	496	423
Insgesamt	2.193	1.991	1.809

Quelle: eigene Erhebung KVJS

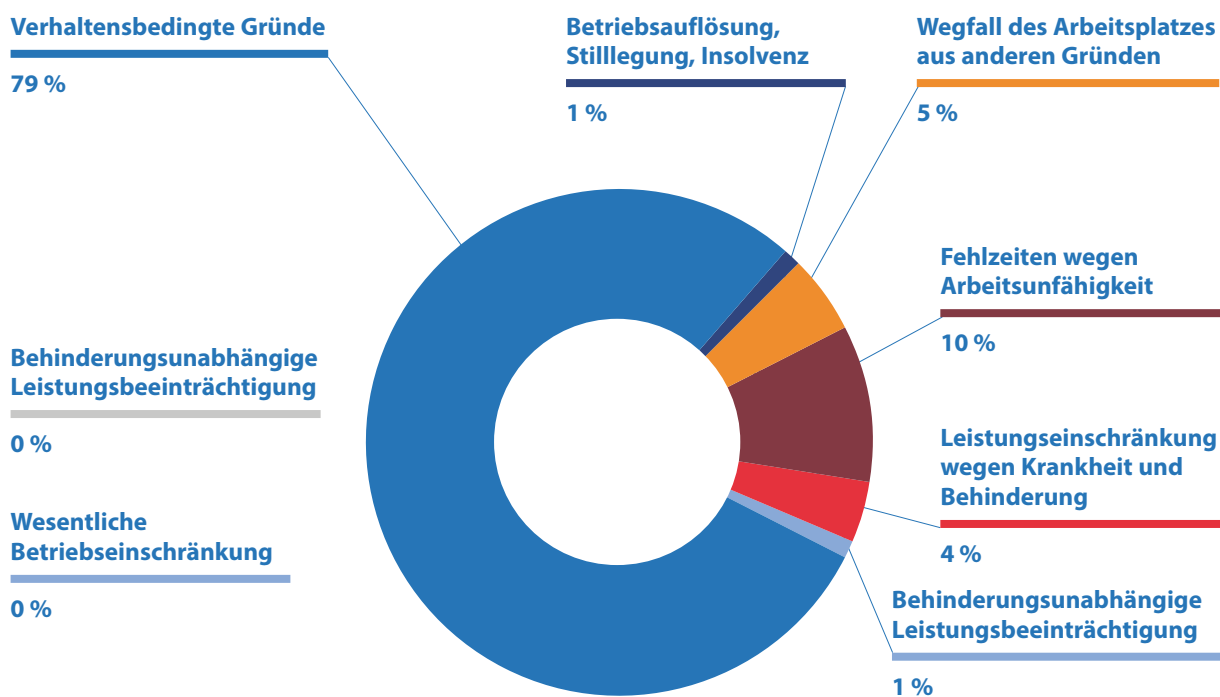
Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 1.809 Fälle



Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 489 Fälle



Ergebnisse

In 2018 wurden insgesamt 2.373 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 469 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 1.856 Fällen ging er verloren. In 48 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigung

Von den im Jahr 2018 abgeschlossenen 1.809 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 333 Fällen (18,4 Prozent) das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.444 Fällen (knapp 80 Prozent) konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 32 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 (649 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 die schwerbehinderten und die nicht behinderten Arbeitnehmer regelmäßig in gleicher Weise treffen.

Integrationsamt prüft Umsetzungsmöglichkeiten

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

oder willkürlich ist. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten knapp 14 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (106 Fälle) erhalten werden.

Demgegenüber kann das Integrationsamt vor allem bei personenbedingten 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 618 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in 21 Prozent (132 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden.

Bei den 423 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung wurde der Arbeitsplatz in 22,5 Prozent der Fälle (95 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigung

Von den 489 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 88 Arbeitsverhältnisse (18 Prozent) gesichert werden. In 388 Fällen (knapp 80 Prozent) gelang dies nicht. In 13 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 (51 bzw. 24 Fälle).

Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

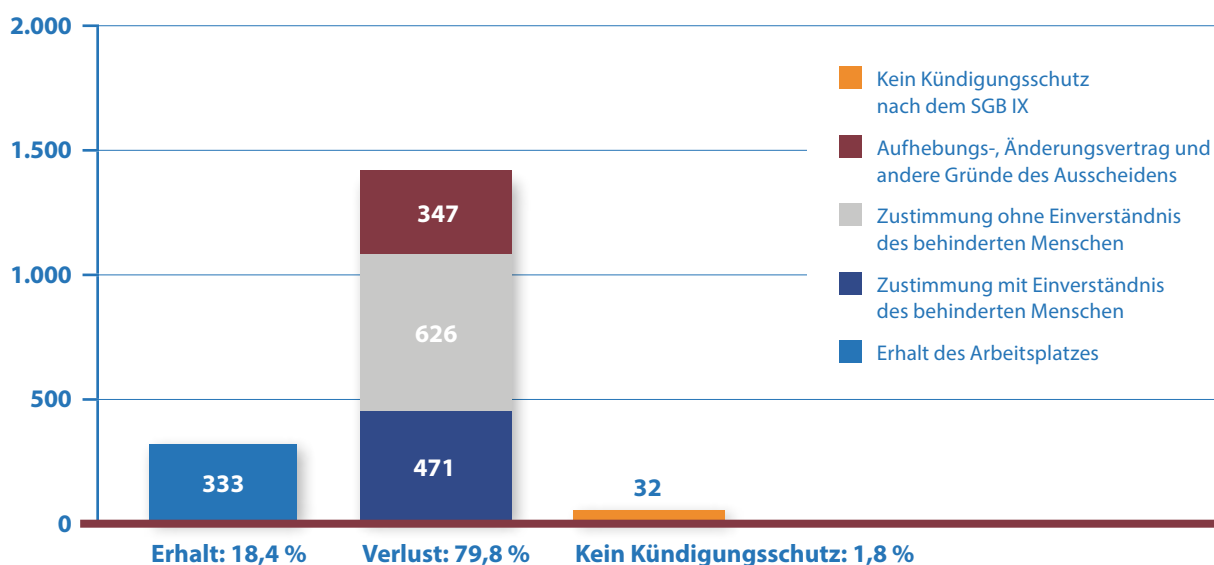
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ordentliche Kündigung	333	18,41	1.444	79,82	32	1,77	1.809
Außerordentliche Kündigung	88	18,00	388	79,35	13	2,66	489
Änderungskündigung	40	78,43	11	21,57	0	0,00	51
Erweiterter Beendigungsschutz	8	33,33	13	54,17	3	12,50	24
Insgesamt	469	19,76	1.856	78,21	48	2,02	2.373

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 1.809 Fälle



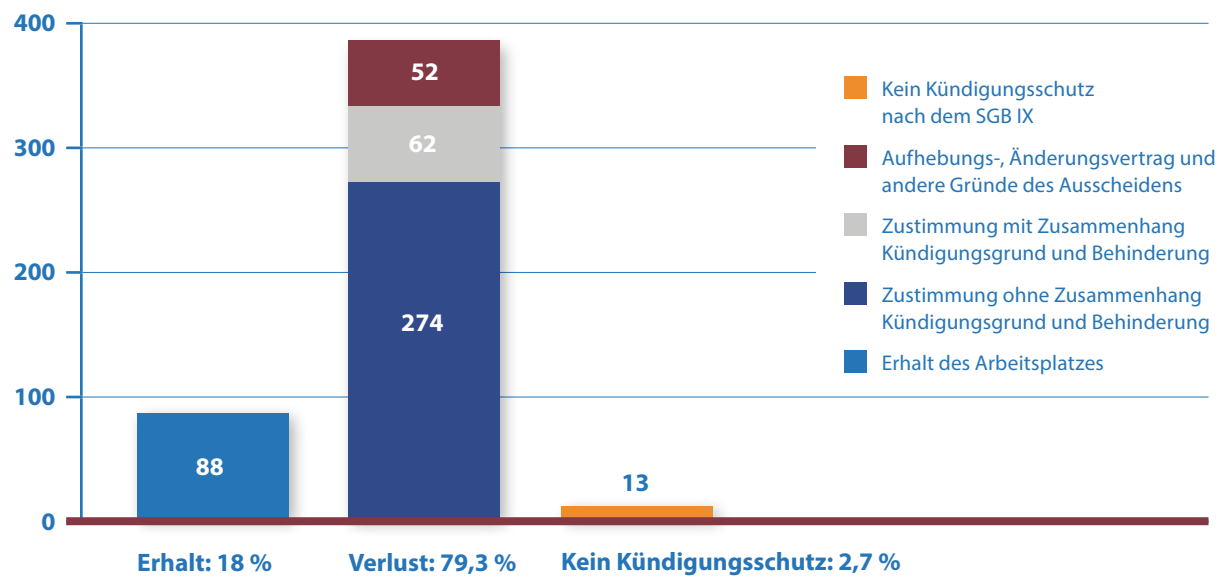
Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse nach Kündigungsgründen

	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	106	31,83	132	39,64	95	28,53	333
Verlust des Arbeitsplatzes	649	44,94	477	33,03	318	22,02	1.444
kein Kündigungsschutz*	13	40,63	9	28,13	10	31,25	32
Insgesamt	768	42,45	618	34,16	423	23,38	1.809

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse**100 % = 489 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 Widerspruchsausschuss.

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

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

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

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

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

Die Zahl der in 2018 eingegangenen Widersprüche hat sich gegenüber 2017 nicht verändert: 620 Widerspruchsverfahren nach dem SGB IX wurden eingeleitet. 528 Widersprüche (85 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. 11 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 lediglich 4 Prozent der Widersprüche entfallen auf Entscheidungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Widerspruchsverfahren SGB IX

	2016	2017	2018
Kündigungsschutz	531	534	528
Begleitende Hilfe	25	28	23
Erhebung Ausgleichsabgabe	55	58	69
Insgesamt	611	620	620

Quelle: eigene Erhebung KVJS

9 Aufklärung, Schulung, Bildung

Das Integrationsamt führt im Rahmen der begleitenden Hilfe Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Vertrauenspersonen, Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber, Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte durch. Einen weiteren Aufgabenbereich bilden die Information und Aufklärung der betrieblichen Akteure über die gesetzlichen Vorgaben und Unterstützungsmöglichkeiten. Aufklärungs-, Informations-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen dürfen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

9.1 Schulung und Bildung

Der gesetzliche Bildungsauftrag des SGB IX und die klar definierte Zielgruppe bilden den Rahmen für das Schulungs- und Fortbildungsangebot des Integrationsamtes. Finanziert wird es aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Es richtet sich in erster Linie an Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, steht aber auch allen anderen Mitgliedern des betrieblichen Inklusionsteams offen. Praxisnähe wird dabei

groß geschrieben. Ein- und mehrtägige Fortbildungsangebote vermitteln dem betrieblichen Inklusionsteam eine solide Wissensbasis für die Aufgabenstellungen auf der Grundlage des SGB IX.

Das Schulungsangebot orientiert sich an der vierjährigen Wahlperiode der Schwerbehindertenvertretungen. 2018 war Wahljahr. Im ersten Halbjahr 2018 standen deshalb die Schulungen zur Durchführung der Wahlen in Betrieben und Dienststellen im Mittelpunkt. In regionalen Veranstaltungen in ganz Baden-Württemberg, aber auch telefonisch und im Internetforum beantworteten die Experten des KVJS-Integrationsamtes alle Fragen rund um das Wahlverfahren und die Organisation der Wahlen.

Starke Nachfrage nach Grundlagen-schulungen

Bereits im Herbst 2018 stieg die Nachfrage nach Grundlagenschulungen spürbar an. Seit Oktober 2018 wurden für die neu gewählten Interessenvertreter deshalb laufend Grundkurse im Schwerbehindertenrecht in kurzen zeitlichen Abständen angeboten. Diese sind bis zum Jahresende 2019 durchgängig ausgebucht.

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehinderten-vertretung	Arbeitgeber-beauftragte	Betriebs-/Personalräte / MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
722	134	180	4.911	5.947

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Maßgeschneiderte Beratungen vor Ort

Die Nachfrage nach individueller Beratung zur Einführung oder Umsetzung eines „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) ist ungebrochen hoch. Durch individuell auf die jeweilige betriebliche Situation abgestimmte Konzepte konnte dieser Nachfrage bis Mitte des Jahres 2018 durch Vor-Ort-Beratungen in den Betrieben und Dienststellen kundenorientiert entsprochen werden. Ab dem zweiten Halbjahr wurde dieses Angebot wegen personellen Veränderungen erheblich reduziert.

Insgesamt wurden 1.969 Teilnehmer in 110 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen des Integrationsamtes erreicht und 2.207 in 29 gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Trägern. Das KVJS-Integrationsamt war an sechs Veranstaltungen anderer Träger beteiligt, an denen 1.771 Teilnehmer gezählt wurden.

Ausblick

Das Fortbildungsprogramm 2020 ist bereits in Planung. Ein fachlicher Schwerpunkt liegt bei Grund- und Aufbaukursen im Schwerbehindertenrecht. Durch den noch nicht gedeckten Fortbildungsbedarf in der Folge der Neuwahlen 2018 wird ein erweitertes Angebot an Grundkursen im Schwerbehindertenrecht auch 2020 erforderlich sein. Daneben wird es natürlich eine Vielzahl von Angeboten zu Spezialthemen geben. Neu konzipiert werden der Kurs zum Thema Suchterkrankungen und eine Veranstaltungsreihe zu Inklusionsvereinbarungen. Das neue Kursprogramm wird voraussichtlich im September 2019 veröffentlicht.

Kurse und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Grundkurse	7	21	140
■ Aufbaukurse	6	18	111
■ Informationsveranstaltungen	61	107	1.045
■ Sonstige Veranstaltungen	36	56,5	673
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Tagesveranstaltungen	29	29	2.207
■ Mehrtägige Veranstaltungen	0	0	0
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	6	6	1.771

Quelle: eigene Erhebung KVJS

9.2 Aufklärung

Zur Optimierung des Broschürenversands und zur Verbesserung der Kundenerreichbarkeit wurden die Lager für die Printmedien in Stuttgart und Karlsruhe zusammengelegt.

Es gibt nun ein zentrales Versandlager für die Printmedien des KVJS-Integrationsamtes in Karlsruhe. Durch die Zusammenlegung werden zudem Speditionskosten eingespart. Die Broschürenbestellung ist per E-Mail an integrationsamt@kvjs.de möglich.

Die im Herbst 2018 neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen erhielten automatisch ein „Starterpaket“ mit den wichtigsten Gesetztexten und Informationsbroschüren für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.

Eine überarbeitete Neuauflage des KVJS-Ratgebers „Integrationsfachdienste“ soll noch in 2019 erscheinen. Voraussetzung dafür ist der für 2019 vorgesehene Relaunch der Homepage der Integrationsfachdienste (www.ifd.-bw.de). Die Inhalte des Internetauftritts und der Broschüre sollen aufeinander abgestimmt sein. Erschienen ist mittlerweile die überarbeitete Neuauflage des KVJS-Ratgebers „Existenzgründung und Existenzhaltung für schwerbehinderte Menschen“. Themenschwerpunkt der „ZB Baden-Württemberg“ als regionale Ergänzung der Bundesausgabe der Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB) war im Jahr 2019 die Darstellung guter Beschäftigungsbeispiele von schwerbehinderten Menschen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern, z. B. bei IKEA in Freiburg und im Bauhof der Stadt Tuttlingen.

Es ist geplant, den ZB-Ratgeber „Behinderung und Ausweis“ zeitnah zu überarbeiten. Die Neubearbeitung soll die beabsichtigten Änderungen der Versorgungsmedizin-Verordnung

einschließen. Die Versorgungsmedizin-Verordnung ist die Rechtsgrundlage für die Feststellung einer Behinderung.

Veranstaltungen für betriebliche Interessenvertreter

Das KVJS-Integrationsamt war mit seinem Infostand bei fünf Veranstaltungen von Sozialverbänden und Gewerkschaften für betriebliche Interessenvertreter präsent. Rund 2.300 Teilnehmer besuchten die Veranstaltungen.

Messen

Alle zwei Jahre findet in Karlsruhe die REHAB statt, eine der weltweit größten Fachmessen für Rehabilitation, Therapie, Inklusion und Pflege. Das KVJS-Integrationsamt ist auch in 2019 bei der **REHAB** vertreten. Im Fokus des Messestands steht die berufliche Inklusion von Jugendlichen. Auch bei der Stuttgarter „Fachmesse Orientierung, Qualifizierung, Arbeit für Menschen mit Behinderung“ beteiligt sich das Integrationsamt wieder mit einem Infostand und mit Vorträgen. Auch hier ist der Übergang von der Schule in den Beruf ein Schwerpunkt.

9.3 Preisträger 2018

Im Jahr 2018 wurden drei Betriebe als „Beispielhaft behindertenfreundliche Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

Drei Mitarbeiter mit Behinderungen, hohes Engagement für besonders betroffene Menschen und ein vorbildliches Miteinander im Unternehmen: Das waren die Grundlagen der Auszeichnung des **Garten- und Landschaftsbauers Helmut Kapp in Trossingen** (Landkreis Tuttlingen). Obwohl der Gesetzgeber für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen

zen keine Stellen für Schwerbehinderte fordert, hat der Trossinger Unternehmer gleich drei Menschen mit Behinderungen gewinnbringend eingestellt. Der Arbeitgeber übernimmt Verantwortung, pflegt eine offene Kommunikation und ermöglicht seinen schwerbehinderten Mitarbeitern mit vorbildlichen passgenauen Lösungen eine konkrete berufliche Perspektive. Sie werden durch das KVJS-Integrationsamt und seine Fachdienste so unterstützt, dass sie ihre Leistungsfähigkeit voll ausschöpfen können.

Schon seit vielen Jahren bietet Kapp in Trossingen Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf aus Sonderschulen oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Mittlerweile beschäftigt das Unternehmen zwei von ihnen fest. Die Firma Helmut Kapp pflegt auch eine sehr enge und vertrauensvolle Zusammen-

arbeit mit dem Integrationsfachdienst und dem KVJS-Integrationsamt, mit der Förderschule Trossingen und weiteren Kooperationspartnern. Da die behinderten Mitarbeiter auch in öffentlichen Bereichen und in Kundenbereichen eingesetzt werden, war der Arbeitgeber veranlasst, die Leistungsbesonderheiten auch gegenüber den Auftraggebern zu erläutern und das Verständnis für Inklusion zu verbessern. Die Inklusion reicht deshalb weit über die Grenze des Betriebes hinaus in den öffentlichen Bereich.

Firmengründer Helmut Paul Kapp baute 1963 in Trossingen das auf Anzucht von Forstpflanzen und Gartenbau spezialisierte Unternehmen auf. Im Jahr 1985 übernahm der Sohn und heutige Geschäftsführer Helmut Kapp das Unternehmen. Das anfängliche Geschäftsfeld wurde im Laufe der Jahre verändert in Garten- und Landschaftsbau, Baumschule und Zierpflanzenbau.



(v.l.n.r.): Kristin Schwarz (Verbandsdirektorin des KVJS), Simon Kapp und Helmut Kapp (Geschäftsführer Garten- und Landschaftsbau Helmut Kapp)

Die **Willi Schüler GmbH in Ebringen** (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald) beschäftigt seit Jahren mehr schwerbehinderte Menschen als gesetzlich vorgeschrieben, darunter auch Menschen mit sehr großen Einschränkungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum Chancen gehabt hätten. Derzeit sind es sechs Mitarbeiter mit Behinderungen, obwohl der Gesetzgeber für Unternehmen bis 59 Arbeitsplätze nur zwei fordert.

Firmengründer Willi Schüler begann 1974 damit, in Ebringen einen auf Schmierstoffe und Öle spezialisierten Handel aufzubauen. Mittlerweile leitet mit seinem Sohn Martin Schüler die nächste Generation die Firma, in der auch sein Bruder und seine beiden Schwestern aktiv sind. In dem Weinort mit seinen knapp 3.000 Einwohnern kennt man sich. Viele Mitarbeiter von Schüler engagieren sich in den

örtlichen Vereinen, etwa im Fastnachtsverein. Wo man sich kennt, gibt es wenig Vorbehalte oder Berührungsängste. So kamen einige der Mitarbeiter mit Behinderung schlicht über persönlichen Kontakt zu dem Unternehmen, bewährten sich und blieben. Vorbildlich ist die Bereitschaft des Unternehmens, sich auf die Stärken und auf die Schwächen der schwerbehinderten Menschen einzulassen. So werden die Anforderungen entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten des Mitarbeiters gestaltet und bei Bedarf angepasst oder die Aufgaben neu definiert und ein Arbeitsplatz neu geschaffen. Mit finanzieller Unterstützung durch das KVJS-Integrationsamt wurde ein neu geschaffener Arbeitsplatz mit einer rückengerechten Verpackungsanlage ausgestattet. Weitere bauliche rollstuhlgerechte Maßnahmen wie elektrische Türen und Rampen hat das Unternehmen durchgeführt.



(hinten, von links): Patrizia Drechsel (Agentur für Arbeit Freiburg), Petra Dolle (Integrationsfachdienst Freiburg), Timo Honisch (Bereichsleiter, Agentur für Arbeit Freiburg), Markus Schüler (Geschäftsführer der Willi Schüler GmbH), Lisa Grußbeck (KVJS-Integrationsamt), Karl-Friedrich Ernst (Leiter des KVJS-Integrationsamtes), Rainer Mosbach (Bürgermeister der Gemeinde Ebringen), (vorne): Anke Dallmann (Behindertenbeauftragte des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald), Nico Beck (Mitarbeiter der Willi Schüler GmbH)

Bemerkenswert ist auch das große Engagement der Belegschaft, die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Das reicht von kleinen Hilfestellungen über pflegerische Tätigkeiten bis hin zur Übernahme einer Patenschaft für einen schwerbehinderten Mitarbeiter. Als persönliche Bezugsperson stehen sie diesem Kollegen nicht nur bei der Arbeit, sondern auch bei Firmenfesten und Betriebsausflügen zur Seite. Seit September 2018 besteht eine Kooperation mit der SALO+PARTNER Salo GmbH, einer anerkannten Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Ein von der Salo GmbH betreuter junger Mensch absolviert im Unternehmen eine Ausbildung zum Lageristen.

Die **Wagner System GmbH in Lahr** (Ortenaukreis) wurde 1977 gegründet und ist heute mit zwei Standorten in Lahr einer der führenden Hersteller von hochwertigen Möbelkomponenten wie Möbelbeine, Transporthilfen, Pflanzen-Roller in Europa. Das Familienunternehmen hat insgesamt 109 Arbeitsplätze, davon sind 7,71 Prozent mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Bei Wagner arbeiten Menschen mit geistiger Behinderung und Mehrfachbehinderungen – teilweise bereits seit 20 und mehr Jahren. Einige wesentlich behinderte Menschen sind ehemalige Schüler eines Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums (SBBZ) mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Die Firma hat auch zwei jungen Menschen einen Qualifizierungsplatz im Rahmen der KoBV-Maßnahme angeboten, beide wurden nach erfolgreicher Beendigung der Maßnahme übernommen. Das Unternehmen bietet regelmäßig schwerbehinderten Menschen – auch besonders betroffenen schwerbehin-

deten Menschen – die Chance, eine betriebliche Erprobung in der Firma durchzuführen, um die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Dadurch entstanden inzwischen einige unbefristete Arbeitsverhältnisse, von denen die meisten noch bestehen. Zudem vergibt Wagner seit vielen Jahren Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen. Im Betrieb wird ein familiärer Umgang gepflegt. Die Belegschaft wird von der Geschäftsleitung für die Thematik Behinderung sensibilisiert, und es wird versucht, durch Paten innerbetriebliche Strukturen zu schaffen, die aufkeimende Konflikte und Probleme häufig bereits in der Anfangsphase auffangen und lösen können.

Impressum

August 2019

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)
Ulrike Kayser (S. 6, S. 13, S. 18, S. 19, S. 37, S. 43)
Bernhard Pflaum (S. 20, S. 25)
Ralf Schmid (S. 46)
Ulrich Römer (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