

KVJS

Geschäftsbericht

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

2019/20

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die Corona-Pandemie verändert weltweit das gesamte gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben. In ihrem Aufgabenbereich, dem Sozialgesetzbuch IX, haben auch die Integrationsämter in Deutschland mit den Auswirkungen zu kämpfen. Es zeichnen sich schwere Folgen für den Arbeitsmarkt ab und damit auch für die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung. Gleichzeitig ist mit finanziellen Auswirkungen beim Einsatz der Mittel der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter und einem Rückgang der Einnahmen zu rechnen.

In diesem Geschäftsbericht 2019/2020 geht es in erster Linie noch um die gute Zahlenbilanz des Jahres 2019. Die genauen Auswirkungen der aktuellen Ereignisse des Jahres 2020 werden im nächsten Geschäftsbericht sichtbar werden.

Es zeichnet sich aber beispielsweise jetzt schon ab, dass einige der 92 Inklusionsbetriebe in Baden-Württemberg mit ihren nahezu 2.000 Arbeitsplätzen in ihrer Existenz bedroht sind. Es wird eine Herausforderung für das KVJS-Integrationsamt werden, hier gezielt und mit dem richtigen Maß zu unterstützen. Es mehren sich auch die Zeichen, dass es für schwerbehinderte Menschen einen Stellenabbau geben könnte. Erste Anträge von Arbeitgebern auf Zustimmung zur Kündigung aus betriebsbedingten Gründen infolge der Corona-Pandemie wurden beim Integrationsamt bereits gestellt.

Seien Sie versichert, dass das KVJS-Integrationsamt sich der besonderen Verantwortung für die beschäftigten schwerbehinderten Menschen und ihre Arbeitgeber sehr bewusst ist und alles daran setzt, die Arbeitgeber und schwerbehinderten Menschen in diesen schwierigen Zeiten zu unterstützen.



Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin



Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamtes

Inhalt

1	2019 auf einen Blick	4
2	Zielgruppe	6
2.1	Personenkreis	6
2.2	Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt	7
3	Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe	8
4	Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts	9
4.1	Leistungen – Übersicht	9
4.2	Leistungen an Arbeitgeber	10
4.3	Unterstützung bei betrieblicher Prävention	11
4.4	Leistungen an Inklusionsbetriebe	12
4.5	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	16
4.6	Integrationsfachdienste	18
4.7	Teilhabe wesentlich behinderter Menschen	21
4.8	Technischer Beratungsdienst	23
4.9	Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	25
5	Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	26
6	Widerspruchsverfahren	32
7	Aufklärung, Schulung, Bildung	33
7.1	Schulung und Bildung	33
7.2	Aufklärung	34
7.3	Preisträger	35
	Impressum	39

1 2019 auf einen Blick – für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- In Baden-Württemberg waren nach der Statistik des Statistischen Landesamtes zum 31. Dezember 2019 insgesamt 955.455 Menschen als schwerbehindert gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2018 23.590 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.540.213 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 9.954 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2018 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 3,94 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 5,22 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2019

- Gesamteinnahmen (einschl. Finanzausgleich unter den Integrationsämtern, Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 117,97 Millionen Euro, davon 102,46 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 123,96 Millionen Euro, davon Leistungen an Arbeitgeber 30,14 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 15,54 Millionen Euro (zuzüglich 2,06 Millionen Euro für Sach- und Schulungskosten), Förderung von Einrichtungen 8,00 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 20,45 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 8,76 Millionen Euro.

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 0,23 Millionen Euro an Arbeitgeber zur Schaffung von 37 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- 1,89 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 568 Arbeitsplätzen.
- 28,02 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 8.581.
- 4,84 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 868.

Prävention

- 737 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 725 Anträge wurden 2019 abgeschlossen. Davon mussten 85 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden: Erfolgsquote: 88 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- 92 Inklusionsbetriebe mit 4.462 Beschäftigten, davon 1.797 schwerbehinderte Menschen
- 9,81 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt (einschl. Leistungen an IB bei außergewöhnlichen Belastungen).

Integrationsfachdienste

- 22 IFD an 36 Standorten mit 210 Integrationsfachberatern auf 165 Planstellen.
- 13.229 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- davon 7.786 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen, davon
 - 5.096 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung.
 - 2.192 Vermittlungsaufträge.
- 498 Stabilisierungen der Vermittlungsleistungen.
- 407 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 294 für wesentlich behinderte Menschen.
- Kosten: 15,54 Millionen Euro, davon 0,35 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.725 Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 2.648 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 509 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- In 115 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 2.011 Personen.
- 16 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamtes, erreichten 2.649 Personen.

Teilhabetperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 294 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 5.157 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (01. Januar 2005 bis 31. Dezember 2019) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 84,15 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: In 2019 konnten 276 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

2 Zielgruppe

Wie die Überschrift des SGB IX Teil 3 „Schwerbehindertenrecht“ sagt, sind die Aufgaben und Aktivitäten des Integrationsamts auf die schwerbehinderten Menschen und die ihnen 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.

Das Schwerbehindertenrecht gewährleistet ein Unterstützungssystem für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung zur gleichberechtigten Teilhabe im Arbeitsleben darauf angewiesen sind.

2.1 Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2019 insgesamt rund 11,1 Millionen Einwohner. Am 31. Dezember 2019 waren 955.455 schwerbehinderte Menschen registriert. Das waren 12.272 Personen oder 1,3 Prozent mehr als zum Zeitpunkt der letzten Erhebung 2017. Somit war ein Anteil von 8,6 Prozent der gesamten Bevölkerung Baden-Württembergs in 2019 schwerbehindert und damit jeder zwölfte Einwohner

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

Alter	Anzahl	in % Alle	in % Männer	in % Frauen
unter 25 Jahre	42.257	4,4	2,6	1,8
25 bis 45 Jahre	73.323	7,7	4,1	3,6
45 bis 55 Jahre	96.435	10,1	5,0	5,1
55 bis 65 Jahre	202.433	21,2	11,2	10,0
über 65 Jahre	541.007	56,6	28,5	28,1
Insgesamt	955.455	100,0	51,4	48,6

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, Januar 2020

des Landes. 51,4 Prozent der anerkannten schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,6 Prozent sind Frauen.

Über die Hälfte (56,6 Prozent) aller schwerbehinderten Menschen (541.007 Personen) ist 65 Jahre oder älter. Der Anteil schwerbehinderter Menschen unter 25 Jahren (42.257 Personen) betrug 4,4 Prozent.

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Die schwerbehinderten Menschen litten überwiegend an körperlichen Behinderungen. Bei gut einem Viertel (28 Prozent) funktionierten innere Organe oder Organsysteme nur beschränkt. Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchkrankheiten waren in 24,7 Prozent der Fälle die Ursache. Bei 15,4 Prozent waren Wirbelsäule und Rumpf in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10 Prozent lag eine Funktionseinschränkung von Gliedmaßen vor. 4 Prozent litten unter Blindheit oder unter einer Sehbeeinträchtigung.

Von den schwerbehinderten Menschen hatte knapp ein Viertel (224.887) sehr schwere Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100. Bei gut einem Drittel der schwerbehinderten Menschen (332.684) wurde ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt.

In 93 Prozent aller Fälle wurde die Behinderung durch eine Krankheit verursacht. Nur 3,6 Prozent der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. 1,6 Prozent waren auf einen Unfall (einschließlich Arbeitsunfällen) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.

2.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen war am 31. Dezember 2019 bezogen auf den Vorjahreszeitpunkt von 3 Prozent auf 3,2 Prozent gestiegen; das ist die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bayern (2,8 Prozent).

200.855 Menschen waren in Baden-Württemberg am Stichtag 31. Dezember 2019 arbeitslos gemeldet (gegenüber 185.480 im Vorjahr). Das ist ein Zugang von 15.375 Personen (= 8,3 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat.

14.302 arbeitslose schwerbehinderte Menschen weist die Statistik aus; diese Zahl ist um 661 Personen (= 4,8 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen.

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2017	195.975	3,2	14.257
2018	185.480	3,0	13.641
2019	200.855	3,2	14.302

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf Datenstand: Dezember 2019

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3 Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe war 2019 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 2019 von 102,46 Millionen Euro ist das höchste seit der Wirtschaftskrise 2009/2010. In Folge der Coronakrise erwartet das KVJS-Integrationsamt ab dem Jahr 2020 jedoch einen Rückgang.

Die gesamten Einnahmen in 2019 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betragen 117,97 Millionen Euro und lagen damit um 11,73 Millionen Euro über dem Vorjahr.

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und mehr Arbeitsplätze

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ist 2018 auf 23.590 Arbeitgeber angestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze um 91.987 auf 3.540.213 Millionen an. Auch hier ist für 2020 mit einem spürbaren Rückgang zu rechnen. 9.954 Arbeitgeber (Vorjahr: 9.919) 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*

	2017	2018	2019
Mio. Euro	89,37	97,53	102,46

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

	2016	2017	2018
Private Wirtschaft	4,09	4,02	3,94
Öffentlicher Dienst	5,41	5,27	5,22
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,34	4,24	4,17

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4 Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Sie dient insbesondere zur Finanzierung der Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Verwaltungskosten dürfen damit nicht finanziert werden.

Die Integrationsämter leiten gem. § 160 Abs. 6 SGB IX 20 Prozent des Ausgleichsabgabekommens an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 161 SGB IX) weiter für überregionale Projekte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Das KVJS-Integrationsamt überwies in 2019 20,45 Millionen Euro (Vorjahr: 19,33 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds. Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt.

In 2019 führte das KVJS-Integrationsamt 8,76 Millionen Euro ab (Vorjahr: 5,85 Millionen Euro). Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung.

4.1 Leistungen – Übersicht

Die gesamten Ausgaben für die Leistungen des Integrationsamtes sind von 90,22 Millionen Euro im Vorjahr auf 94,75 Millionen Euro im Haushaltsjahr 2019 nochmals gestiegen.

Die Aufwendungen für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben sind erneut angestiegen. Das

Leistungen – Übersicht

in Mio. Euro

	2017	2018	2019
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	16,98	22,05	23,32
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	4,37	5,31	4,84
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	29,05	29,20	30,14
Leistungen an Inklusionsbetriebe	9,72	10,29	9,81
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	15,74	16,58	17,60
Institutionelle Förderung	8,54	5,78	8,00
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,81	0,47	0,62
Forschungs- und Modellvorhaben	0,72	0,51	0,39
sonstige Maßnahmen	0,02	0,03	0,03
Insgesamt	85,95	90,22	94,75

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ausgabevolumen bei den Leistungen an Arbeitgeber (ohne Inklusionsbetriebe) hat um 0,94 Millionen Euro zugenommen und die Aufwendungen für Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen sind um 1,27 Millionen Euro auf 23,32 Millionen Euro angestiegen. Auch die Kosten für die Integrationsfachdienste sind gestiegen. Für die institutionelle Förderung wurden über zwei Millionen Euro mehr als in 2018 aufgewendet. Gesunken sind die Ausgaben für Leistungen an schwerbehinderte Menschen und an Inklusionsbetriebe.

4.2 Leistungen an Arbeitgeber

Leistungen an Arbeitgeber zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, die aus der Ausgleichsabgabe finanziert wird.

Die Fallzahlen in der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sind im Berichtsjahr erstmals seit 2016 wieder zurückgegangen auf weniger als 10.000 Fälle. Den Schwerpunkt bilden die Leistungen an Arbeitgeber wegen außergewöhnlichen Belastungen im Zusammenhang mit

der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV). Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

Das Ausgabenvolumen dieser Leistungsart ist trotz zurück gegangener Fallzahlen nochmals um rund eine halbe Million Euro gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Um dem weiteren Anstieg dieser Leistung entgegenzuwirken und die Leistung gezielter zu steuern, hat das KVJS-Integrationsamt mit Wirkung zum 01.04.2019 neue Leistungsgrundsätze für alle Neu- und Weiterbewilligungen erlassen.

Unter anderem sind Leistungen für Arbeitgeber, die weniger als vier Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigten, entfallen; in der Regel werden auch keine Leistungen mehr erbracht für Arbeitsverhältnisse mit tariflich oder gesetzlich altersgesicherten Beschäftigten. In laufende Bewilligungen wurde nicht eingegriffen. Dies ist der Grund, weshalb sich der finanzielle Effekt der geänderten Leistungsgrundsätze erst in den nächsten Jahren in der Statistik niederschlagen wird.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt in 2019 in 568 Fällen 1,89 Millionen Euro auf. Die Aufwendungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Leistungen an Arbeitgeber

	2017		2018		2019	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,75	61	0,46	80	0,23	37
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,81	585	1,27	599	1,89	568
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	26,49	8.717	27,47	9.516	28,02	8.581
Insgesamt	29,05	9.363	29,20	10.195	30,14	9.186

Quelle: eigene Erhebung KVJS

für schwerbehinderte Menschen haben sich mit 0,23 Millionen Euro halbiert; gefördert wurden 37 Fälle gegenüber 80 Fällen im Vorjahr.

4.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention

Durch die betriebliche Prävention sollen Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten frühzeitig angegangen und möglichst beseitigt werden.

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 Präventionsverfahrens 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 Präventions-

verfahren auf Antrag Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Falls Leistungen des Integrationsamtes in Betracht kommen, können die Voraussetzungen geklärt werden.

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.

Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2017	2018	2019
betriebsbedingte Gründe	84	78	74
verhaltensbedingte Gründe	124	117	84
personenbedingte Gründe	663	610	559
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	9	17	20
Insgesamt	880	822	737

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluß nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	4	7	0	61	72
verhaltensbedingte Gründe	7	2	0	23	32
personenbedingte Gründe	73	42	6	485	606
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	1	0	0	14	15
Insgesamt	85	51	6	583	725

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Die Zahl der in 2019 neu eingeleiteten Präventionsverfahren ist auf 737 zurückgegangen. Der Schwerpunkt liegt wie im Vorjahr bei den Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (559 Fälle).

725 vom KVJS-Integrationsamt in 2019 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. Insgesamt konnte in 51 Fällen das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In sechs Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 85 Fällen schloss sich an das Präventionsverfahren die arbeitgeberseitige Kündigung an.

4.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe zur inklusiven Beschäftigung für Menschen mit und ohne Behinderung sind attraktiv. Denn sie bieten schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen oder behinderten oder von Behinderung bedrohten psychisch kranken Menschen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), auch Inklusionsunternehmen genannt, sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, bei denen 30 bis 50 Prozent Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigt sind, deren Teilhabe am Arbeitsleben mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Sie haben trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. In Inklusionsbetrieben erhalten diese Personen arbeitsbegleitende Unterstützung. Damit ermöglichen sie insbesondere Abgän-

gern aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, 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 2019 gab es in Baden-Württemberg 92 Inklusionsunternehmen. Diese Unternehmensform verbindet in besonderer Weise den Unternehmenszweck (Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen) mit dem schwerbehindertenrechtlichen Auftrag der Sicherung, Förderung und dem Erhalt der Teilhabe am Arbeitsleben der dort beschäftigten für Menschen mit und ohne Behinderung.

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

Inklusionsbetriebe sind markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen. Der betriebswirtschaftliche Ansatz dient dazu, nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten. Professionelles Agieren am Markt ist die Grundvoraussetzung für den Erfolg des Inklusionsbetriebs. Solide betriebswirtschaftliche Unternehmensstrukturen bilden die notwendige Basis für soziale Inklusion der beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Lebensfeld Arbeit und Beschäftigung. Zur Weiterentwicklung müssen die Inklusionsbetriebe neue Märkte erschließen oder in bereits bedienten Märkten wachsen. Auch in 2019 konnten sich alle Inklusionsunternehmen im Wettbewerb am Markt behaupten.

Inwieweit die Coronakrise die Entwicklung der Inklusionsunternehmen nachhaltig beschränken wird, kann noch nicht sicher beurteilt werden. Die Inklusionsunternehmen sind unterschiedlich betroffen, abhängig von der Branche, der Auftragslage, dem Personalbestand und der Liquidität. Da die Coronakrise dynamisch verläuft, sind auch die Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit der Inklusionsunternehmen im Fluss. Das Integrationsamt unterstützt die Inklusionsunternehmen auf ihrem Weg zur Bewältigung der Krise.

Finanzielle Förderung

Inklusionsbetriebe können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau,

Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen*

	schwerbehinderte Beschäftigte	Euro
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	1.734	2.869.714
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	1.797	5.968.566
Insgesamt		8.838.280

*Mehrfachförderung möglich

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und Leistungen für besonderen Aufwand erhalten (§ 217 SGB IX).

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe in 2019 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 8,84 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Knapp drei Millionen Euro werden zur Abdeckung eines besonderen Aufwands bezahlt; knapp sechs Millionen Euro entfallen auf laufende Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen erbracht werden, ist mit 1.797 leicht gestiegen (Vorjahr: 1.741). In den Inklusionsunternehmen werden darüber hinaus insgesamt 117 Personen mit Schwerbehinderung beschäftigt, für die keine Leistungen aus der Ausgleichsabgabe in Anspruch genommen werden.

Für investive Maßnahmen erhielten 54 Inklusionsbetriebe Leistungen von insgesamt knapp einer Million Euro.

Zielgruppe

In den 92 bestehenden Unternehmen wurden 2019 insgesamt 4.462 Männer und Frauen (Vorjahr 4.630) beschäftigt, davon 1.797 (Vorjahr 1.862) Menschen mit einer Schwerbehinderung. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.734 Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (Vorjahr 1.630). Sie hätten ohne Inklusionsbetriebe vermutlich keine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden.

Der Anteil der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben mit einer geistigen Behinderung ist mit 37 Prozent gegenüber dem Vorjahr (42 Prozent) um fünf Prozent gesunken. Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung machen in 2019 unverändert gegenüber dem Vorjahr 17 Prozent der Zielgruppe in Inklusionsbetrieben aus.

Mehr über das umfangreiche Produkt- und Dienstleistungsangebot der baden-württembergischen Inklusionsunternehmen erfahren Sie unter <http://www.iubw.de>

Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	500.570	14
zur Erweiterung	141.799	15
zur Modernisierung	230.408	5
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	13.390	3
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	89.348	17
Insgesamt	975.515	54

Quelle: eigene Erhebung KVJS

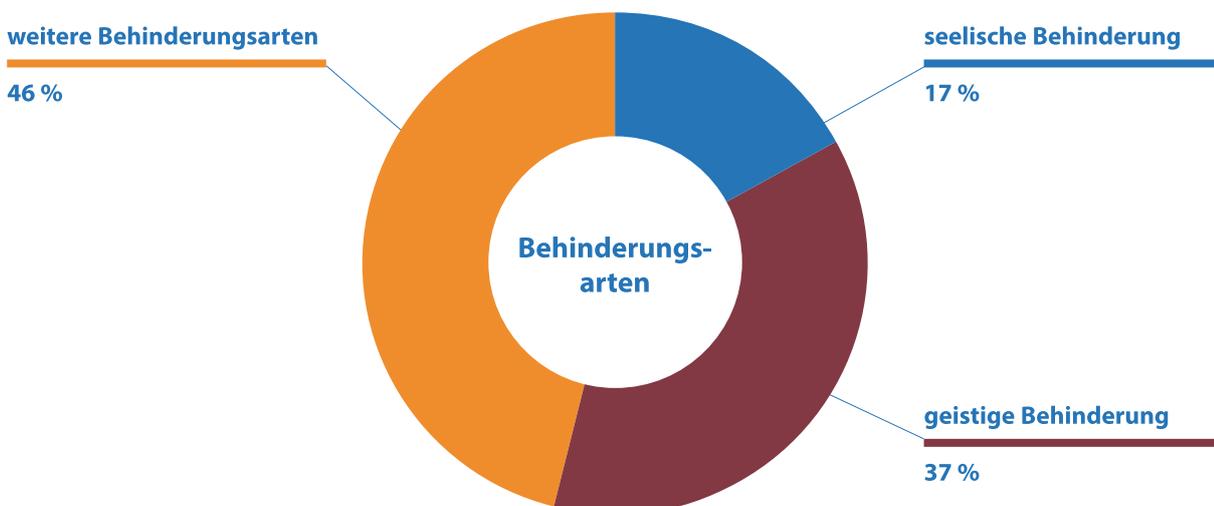
Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind

Frauen	2.344				
schwerbehinderte Frauen	750				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	724				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	63				
■ davon Übergänge WfbM	58				
Männer	2.118				
schwerbehinderte Männer	1.047				
■ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	1.010				
■ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	69				
■ davon Übergänge WfbM	106				
Insgesamt	4.462	1.797	1.734	132	164

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Schwerbehinderte Beschäftigte* in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung



*im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamt kann im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen erbringen, die abhängig beschäftigt oder in einem Beamtenverhältnis 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 Arbeitsassistenz.

Mehr Leistungsempfänger – höhere Leistungen bei Arbeitsassistenz

Die Zahl der Leistungsempfänger ist von 887 im Jahr 2018 geringfügig auf 868 im Jahr 2019 gesunken. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind von 5,29 Millionen Euro auf 4,84 Millionen Euro zurückgegangen.

Technische Arbeitshilfen wurden für 191 Leistungsempfänger mit insgesamt 420.000 Euro gefördert. 101 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

über insgesamt 480.000 Euro. In 19 Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 125 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des Integrationsamtes an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 24 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistenzleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz wurden für insgesamt 391 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 3,46 Millionen Euro übernommen. Die Anträge auf Kostenübernahme für Arbeitsassistenzleistungen steigen seit Jahren kontinuierlich. Die Leistung hat den Vorteil, dass der schwerbehinderte Mensch die Assistenzkraft innerhalb des bewilligten monatlichen Budgets flexibel 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. 2019 wurden für 17 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 96 schwerbehinderte Personen in ihrer Selbstständigkeit unterstützt. Den größten Teil der Leistungen an Selbstständige macht auch in 2019 die Arbeitsassistenz

aus. Von den insgesamt 391 Empfängern von Arbeitsassistenzeleistungen in 2019 waren 50 Selbstständige.

Neue Existenzgründungen sind insgesamt rückläufig. In 2019 gab es zehn 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.

2019 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, etwa in Beratungsberufen. Berufliche Chancen für Selbstständige bieten Nischensegmente des Dienstleistungsmarktes, zum Beispiel 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*

	2017		2018		2019	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,34	182	0,43	212	0,42	191
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,75	144	1,15	128	0,48	101
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,83	20	0,31	29	0,18	17
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,03	6	0,10	14	0,04	19
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,10	97	0,17	117	0,18	125
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,07	23	0,08	23	0,08	24
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenten	2,20	386	3,05	364	3,46	391
Insgesamt	4,32	858	5,29	887	4,84	868

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.6 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 210 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. Die IFD können von den Integrationsämtern und den Rehabilitationssträgern beauftragt werden.

Qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung

Bei der Inanspruchnahme der IFD durch (schwer-)behinderte Menschen bzw. deren Arbeitgeber 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 2019 wurden insgesamt 13.229 (schwer-)behinderte Menschen beraten oder umfassend unterstützt. Die Zahl der langfristigen Unterstützungsprozesse ist im Jahr 2019 von 8.371 im Vorjahr um sieben Prozent auf 7.786 gesunken.

Die Zahl der qualifizierten Beratungen steigt seit Jahren an. Im Jahr 2018 wurden die IFD in 4.639 Fällen zu Rate gezogen, im Jahr 2019 in 5.443 Fällen.

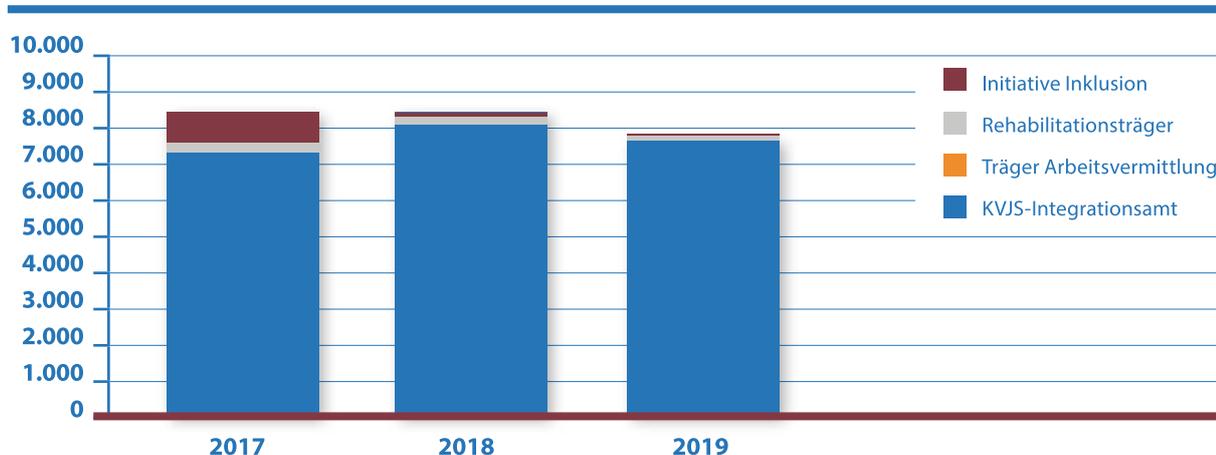
Von den 7.786 langfristigen Unterstützungsprozessen wurden 7.615 Verfahren durch das KVJS-Integrationsamt beauftragt. Lediglich in

Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2017	2018	2019
Beschäftigte (Arbeitnehmende/Beamte/Selbstständige/Auszubildende)	5.603	5.317	5.096
■ davon wesentlich behinderte Menschen	1.401	1.521	1.353
Arbeitslose/Arbeitsuchende	448	479	490
Übergänger aus Schulen	1.518	1.629	1.312
■ davon in BVE	1.178	936	964
Übergänger aus WfbM	440	491	378
Übergänger in Maßnahmen	369	455	510
■ davon Teilnehmer KoBV	287	212	510
Insgesamt	8.378	8.371	7.786

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Auftraggeber der Integrationsfachdienste



Quelle: eigene Erhebung KVJS

153 Unterstützungsfällen wurde der IFD von einem Rehabilitationsträger beauftragt.

Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamtes für die Integrationsfachdienste betragen im Jahr 2019 15,54 Millionen Euro; davon wurden 0,35 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betragen im Jahr 2019 1.996 Euro.

Unterstützte Personen

Ein Arbeitsschwerpunkt der IFD ist die Unterstützung von Menschen, die bei ihrer Teilhabe am Arbeitsleben wesentlich behindert sind. Von den 7.786 Unterstützungsfällen entfielen 3.553 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.

Die Gruppe der Menschen mit intellektuellen Einschränkungen (Lernbehinderung/geistige

Behinderung) bildet die größte Zielgruppe des IFD (3.113 Personen in 2019). Die zweitgrößte Gruppe bilden die Menschen mit seelischer Beeinträchtigung (2.370 Fälle). Ein kontinuierlicher Rückgang ist bei den unterstützten Personen mit einer Hörbehinderung zu verzeichnen (486 Fälle in 2019 gegenüber 713 Fällen in 2014).

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 Jahren die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe. Der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen

Umfeld lag in 2019 bei 22 Prozent. Damit ist mehr als jede fünfte Initiative zur Einschaltung des IFD von einem Arbeitgeber bzw. dem Beschäftigungsbetrieb ausgegangen. Im Wesentlichen unverändert ist der Anteil der Einleitungen aus dem familiären Umfeld/Eigeninitiative (rund 18 Prozent), aus den Schulen (rund 10 Prozent), aus dem medizinischen Bereich (rund 8 Prozent), 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 Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Die IFD sind in diesem Bereich langjährig erfahren und überdurchschnittlich erfolgreich. Von 2.872 abgeschlossenen Unterstützungsaufträgen konnten 2.451 Arbeitsverhältnisse (rund 85 Prozent) gesichert werden. 85 Unterstützungsprozesse mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung; 274 unterstützte Arbeitsverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst oder endeten durch Eigenkündigung.

Art der Behinderung

	2017	2018	2019
seelische Behinderung	2.456	2.532	2.370
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	660	686	640
Sehbehinderung	104	107	108
Hörbehinderung	660	597	486
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.216	3.282	3.113
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	560	523	486
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	722	644	583
Insgesamt	8.378	8.371	7.786

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

	2017		2018		2019	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.860	90,88	2.668	85,68	2.451	85,34
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	179	5,69	286	9,18	274	9,54
Kündigung durch Arbeitgeber	56	1,78	90	2,89	85	2,96
Renteneintritt	52	1,65	70	2,25	62	2,16
Insgesamt	3.147	100,00	3.114	100,00	2.872	100,00

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.7 Teilhabe wesentlich behinderter Menschen

Seit Jahren werden in Baden-Württemberg mit großem Erfolg Übergänge aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Als das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2005 die „Aktion 1000“ startete, war das Ziel, binnen fünf Jahren eintausend Menschen eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle zu verschaffen. Wesentlich behinderten Menschen sollte so eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen geboten werden. Die Zielmarke, bis 2020 5.000 Arbeitsverhältnisse für die Zielgruppe zu erreichen, wurde mit der Vermittlung eines jungen Mannes auf eine Arbeitsstelle in Tuttlingen vorzeitig erreicht. Das Förderprogramm, das mittlerweile den Namen „Arbeit Inklusiv“ trägt, ist inzwischen auf Dauer angelegt. Im bundesweiten Vergleich ist dieses Ergebnis einzigartig.

Bis Ende 2019 konnten insgesamt 5.157 schwerbehinderte Menschen, die zugleich wesentlich behindert im Sinne der Eingliederungshilfe sind, auf den allgemeinen Arbeits-

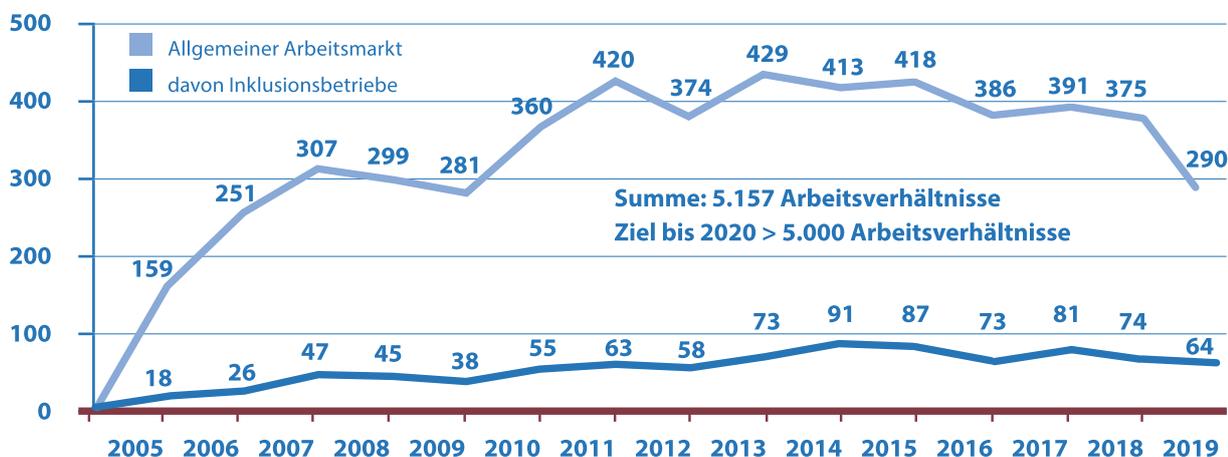
markt vermittelt werden, davon fanden 64 in Inklusionsbetrieben einen Arbeitsplatz.

Vernetzung und Kooperation

Das Förderprogramm fußt auf einem gut funktionierenden Kooperationsnetzwerk von Schulen, den Eingliederungshilfeträgern, den Integrationsfachdiensten (IFD), den Werkstätten für behinderte Menschen und der Agentur für Arbeit bei der systematischen Vorbereitung auf eine individuell passende Tätigkeit. Wesentliche Aspekte dabei sind:

- 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

Arbeitsverhältnisse



Stand: 31.12.2019

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung im Einzelfall in der Berufswege- 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 Berufswegekonferenzen, 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.

Entwicklung von Arbeitszeit und Einkommen

Während das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einer WfbM in Baden-Württemberg nach Angaben der BAG-WfbM¹ im Jahr 2017 bei 211,43 Euro lag, erreichten die inklusiv beschäftigten Menschen in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 1.620

Euro bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 31,3 Stunden. Nicht wenige Personen sind zusätzlich betrieblich abgesichert oder können aus dem deutlich höheren Einkommen auch eine private Altersvorsorge aufbauen.

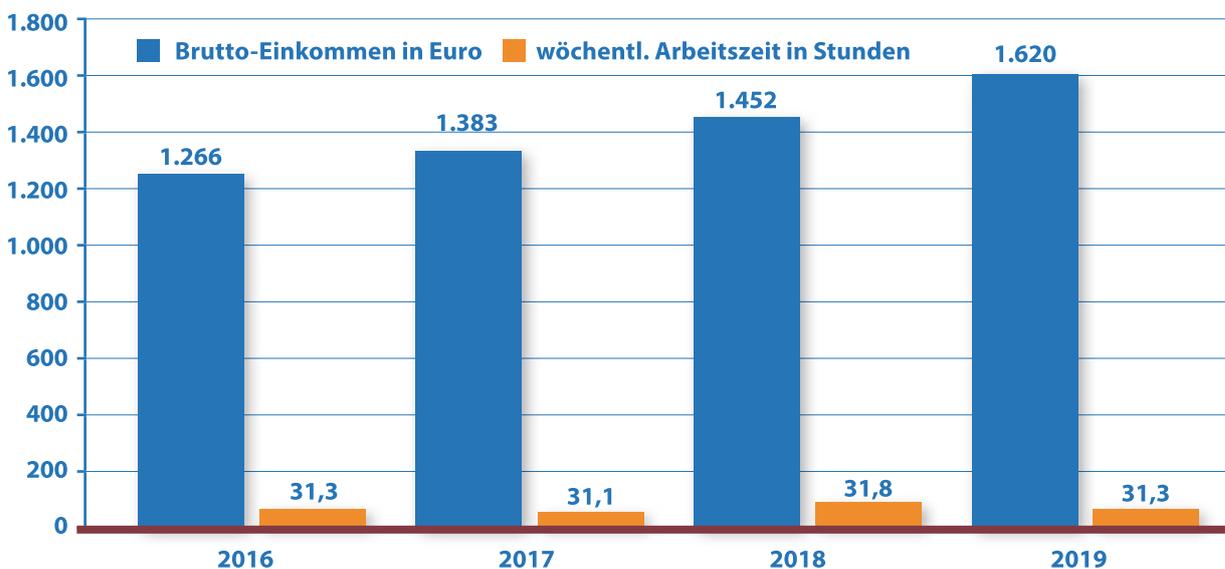
Kostenentwicklung

Die Kosten für die inklusive Teilhabe wesentlich behinderter Menschen am Arbeitsleben sind in den vergangenen Jahren erwartungsgemäß stark angestiegen. Gleichzeitig hat sich der Anteil vorrangiger Leistungen der Agenturen für Arbeit sowie der Rehabilitationsträger im Jahr 2019 im Durchschnitt wieder leicht positiv entwickelt. Dennoch ist zu beklagen, dass immer mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse trotz einstellungsbereiter Arbeitgeber wegen nicht auskömmlicher Förderung durch die Arbeitsagenturen bzw. den zuständigen Rehabilitationsträger nicht zu Stande kamen. Gespräche auf Landesebene über eine Verbesserung der Situation mit der Bundesagentur für Arbeit und

Arbeit Inklusiv

in Euro

Entwicklung durchschnittliches Brutto-Einkommen monatlich

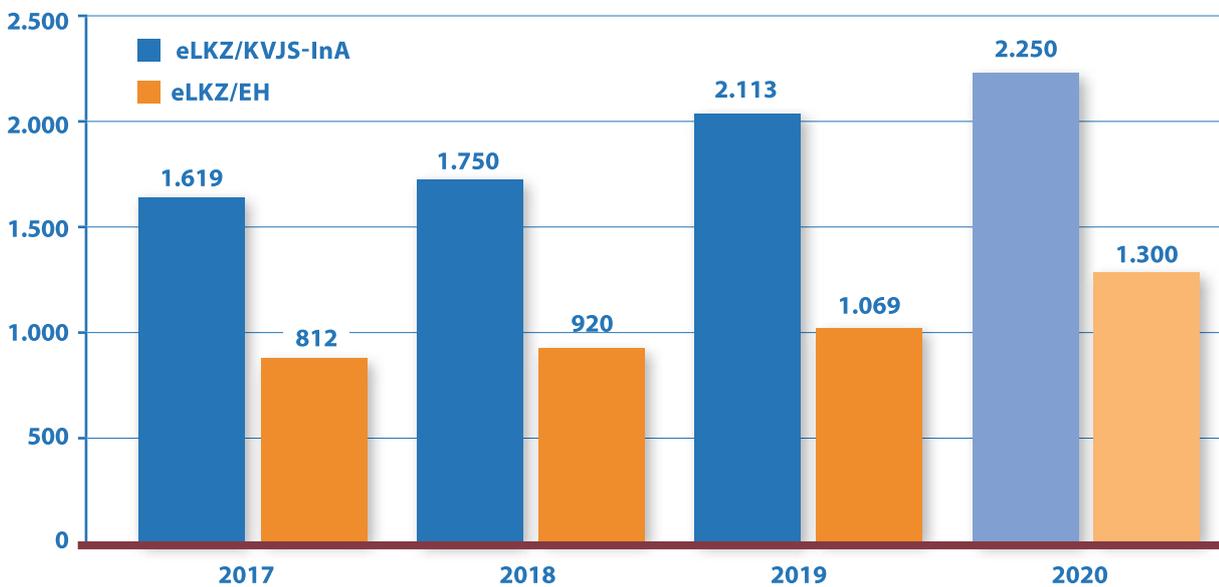


Quelle: eigene Erhebung KVJS

Arbeit Inklusiv 2017 – 2020

in Euro

Ergänzende Lohnkostenzuschüsse – Anteile KVJS-Integrationsamt bzw. Träger der EH



Fallzahlen Stand: 31.12.2019

Quelle: eigene Erhebung KVJS

den übrigen Rehabilitationsträgern mit dem Ziel der Verringerung des Anteils, der aus Ausgleichsabgabemitteln finanziert wird, sind bisher ohne nachhaltigen Erfolg geblieben. Denn die Einnahmesituation der Ausgleichsabgabe erfordert eine sehr sorgfältige Steuerung der Ausgaben, die auch die Beteiligten am Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ berührt.

¹www.bagwfbm.de/11_durchschnittliche_monatliche_arbeitsentgelte_2014-2017.pdf

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.

4.8 Technischer Beratungsdienst

Die Beratungsleistungen des Technische Beratungsdienst sichern Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen und ermöglichen Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft sowie inklusive Teilhabe an Bildung.

Wie lässt sich ein Arbeitsplatz technisch optimal an eine Behinderung anpassen? Wie

Im Mittelpunkt der Arbeit des TBD steht die Beratung in Leistungsfällen der begleitenden Hilfe und der Prävention. Ziel ist es, die Arbeitsplätze der betroffenen schwerbehinderten Menschen behinderungsgerecht zu organisieren und technisch auszustatten, um einen gefährdeten Arbeitsplatz möglichst dauerhaft zu sichern. Hauptaufgabe des TBD in Präventions- und Kündigungsschutzverfahren einschließlich der Widerspruchsverfahren ist die Prüfung, ob Möglichkeiten zur behinderungsgerechten

Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen bestehen.

Das Team des Technischen Beratungsdienstes bearbeitete in 2019 insgesamt 834 Einzelfälle, davon 559 aus dem Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 89 Präventionsfälle und 46 Kündigungsschutzfälle.

In Amtshilfe für die Stadt- und Landkreis als Träger der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX unterstützte der TBD in 2019 in 96 Fällen durch seine Expertise. 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 sinnes-

behinderte Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten zur Teilhabe an Bildung.

Die Fachleute des TBD stellen ihr Wissen zur Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen auch in Schulungsveranstaltungen des KVJS-Integrationsamtes zur Verfügung.

Seit 2016 ist der TBD im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ mit der Aufgabe betraut, im Auftrag des Kultusministeriums beziehungsweise 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. Die Zahl der bearbeiteten Fälle ist von 40 im Vorjahr auf 21 Fälle im Jahr 2019 zurückgegangen.

Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2017	2018	2019
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	614	624	559
■ davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	16	16	21
Prävention	98	85	89
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	35	34	46
Widerspruchsverfahren	7	5	6
Klageverfahren	0	0	0
Leistungsfälle der Kriegsofopferfürsorge	12	7	6
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	93	117	96
Beratungsfälle Schulische Inklusion	26	40	21
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u.a.	5	10	7
allgemeine Beratungsfälle	17	11	4
Insgesamt	907	933	834

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen nur nachrangig für Werkstattplätze und stationäre Wohnplätze für Werkstattbeschäftigte verwendet werden. Vorrangig dienen sie der Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Gefördert werden Neubau, Erwerb, Umbau und Modernisierung von Gebäuden. Umbau und Modernisierungen werden auch in Mietobjekten gefördert. Grundlage sind die §§ 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 2019 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 8 Millionen Euro (Vorjahr: 5,78 Millionen Euro) zur Förderung von insgesamt 30 Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Werkstätten sowie für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung ausgezahlt.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 30,90 Millionen Euro (2019: 10,69 Millionen Euro) sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

Förderung von Einrichtungen

Leistungen	2017		2018		2019	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	2,90	12	1,30	7	3,19	10
Wohnstätten für behinderte Menschen	5,64	26	4,48	22	4,81	20
Insgesamt	8,54	38	5,78	29	8,00	30

Quelle: eigene Erhebung KVJS

5 Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Der besondere Kündigungsschutz des SGB IX für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen 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 Kündigungsprozess angefochten 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. Das Integrationsamt berät Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, bei Bedarf unterstützt durch den Technischen Beratungsdienst oder den Integrationsfachdienst, wie der Arbeitsplatz gegebenenfalls erhalten werden kann.

Nach Anhörung der Interessenvertretungen wird geprüft, 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.

Entwicklung der Kündigungsanträge

Die Zahl der Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung ist erstmals seit 2013 wieder angestiegen von 2.437 auf 2.725.

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2017	2018	2019
Neuanträge	2.597	2.437	2.725

Quelle: eigene Erhebung KVJS

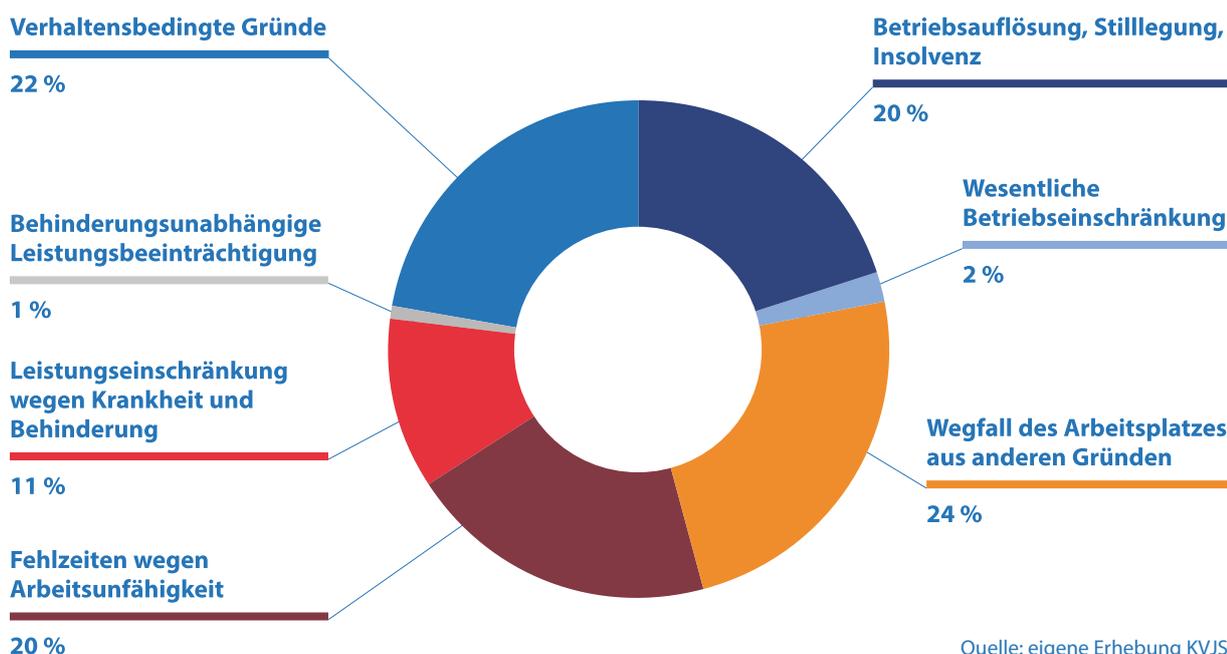
Ordentliche Kündigungen: Erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2017	2018	2019
betriebsbedingte Gründe	871	768	929
personenbedingte Gründe	624	618	639
verhaltensbedingte Gründe	496	423	456
Insgesamt	1.991	1.809	2.024

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 2.024 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

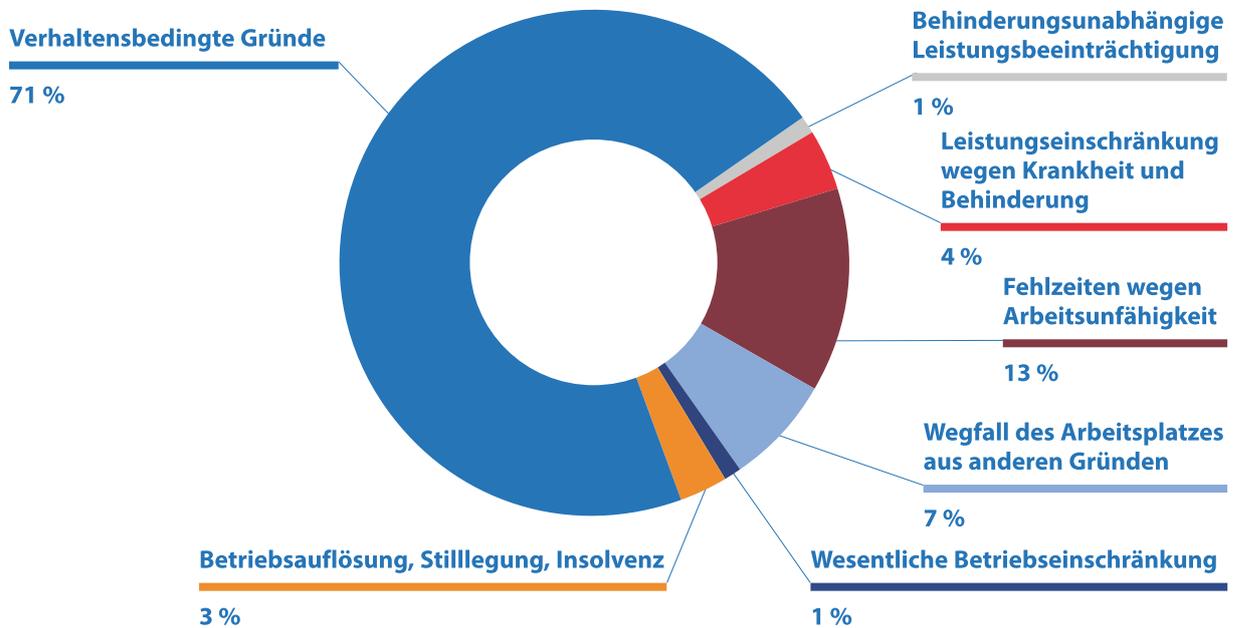
Die Fachberater des Integrationsamtes haben in 2019 insgesamt 2.024 Zustimmungsverfahren zur **ordentlichen** Kündigung erledigt. Von 768 auf 929 deutlich angestiegen ist die Zahl der abgeschlossenen Verfahren auf Zustimmung zu einer ordentlichen betriebsbedingten Kündi-

gung. Darüber hinaus wurden 639 Verfahren auf Zustimmung zu einer personenbedingten Kündigung und 456 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung erledigt.

In dem Anstieg der Zustimmungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen spiegelt sich

Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 544 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

die bundesweit und auch in Baden-Württemberg nachlassende Wirtschaftskraft zum Ende des Berichtszeitraums wider. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt schlagen sich in den Fallzahlen zum 31. Dezember 2019 noch nicht nieder.

Die Daten der außerordentlichen Kündigungen sind vor dem Hintergrund zu bewerten, dass die Zustimmungsanträge zu einer außerordentlichen Kündigung aus personenbedingten und betriebsbedingten Gründen vielfach altersgesicherte schwerbehinderte Arbeitnehmer und solche Arbeitnehmer betreffen, deren Arbeitsverhältnis aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen nicht ordentlich gekündigt werden kann.

In elf Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren zu einer **außerordentlichen** Kündigung wurden betriebliche Kündigungsgründe

(Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Stilllegung, Insolvenz) geltend gemacht. In rund 18 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren wurde der Zustimmungsantrag auf personenbedingte Kündigungsgründe gestützt. Die auf verhaltensbedingte Gründe (z. B. Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) gestützten Verfahren machten einen Anteil von 71 Prozent an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus.

Ergebnisse

In 2019 wurden insgesamt 2.648 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 509 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 2.066 Fällen ging er verloren. In 73 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

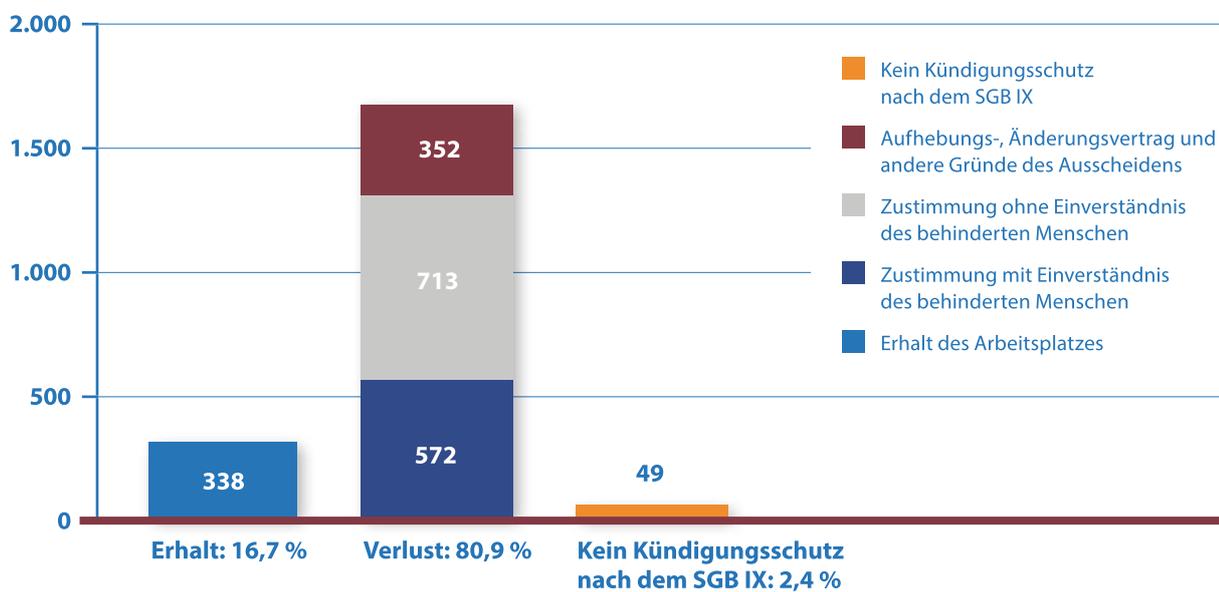
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ordentliche Kündigung	338	16,70	1.637	80,88	49	2,42	2.024
Außerordentliche Kündigung	110	20,22	410	75,37	24	4,41	544
Änderungskündigung	55	90,16	6	9,84	0	0,00	61
Erweiterter Beendigungsschutz	6	31,58	13	68,42	0	0,00	19
Insgesamt	509	19,22	2.066	78,02	73	2,76	2.648

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 2.024 Fälle



Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2019 abgeschlossenen 2.024 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 338 Fällen das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.637 Fällen konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 49 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

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

In knapp 813 abgeschlossenen Kündigungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen ging der Arbeitsplatz verloren. Dies ist dadurch bedingt, dass der besondere Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen nur geringe Wirksamkeit entfaltet, weil die Folgen betrieblicher Veränderungen, die mit einer Personalanpassung verbunden sind, die schwerbehinderten und die nicht behinderten Arbeitnehmer regelmäßig in gleicher Weise treffen.

Das Integrationsamt kann die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, nur darauf überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten gut 28 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (96 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 Einschaltung des Technischen Beratungsdienstes oder des Integrationsfachdienstes – von Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: Von 639 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus **personenbedingten** Gründen konnte in knapp 38 Prozent (128 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den 456 Verfahren auf Zustimmung zu einer **verhaltensbedingten** Kündigung wurde der Arbeitsplatz in knapp 34 Prozent der Fälle (114 Verfahren) gesichert.

Außerordentlichen Kündigungen

Von den 544 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 110 Arbeitsverhältnisse (20 Prozent) gesichert werden. In 410 Fällen (75 Prozent) gelang dies nicht. In 24 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 (61 bzw. 19 Fälle).

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse nach Kündigungsgründen

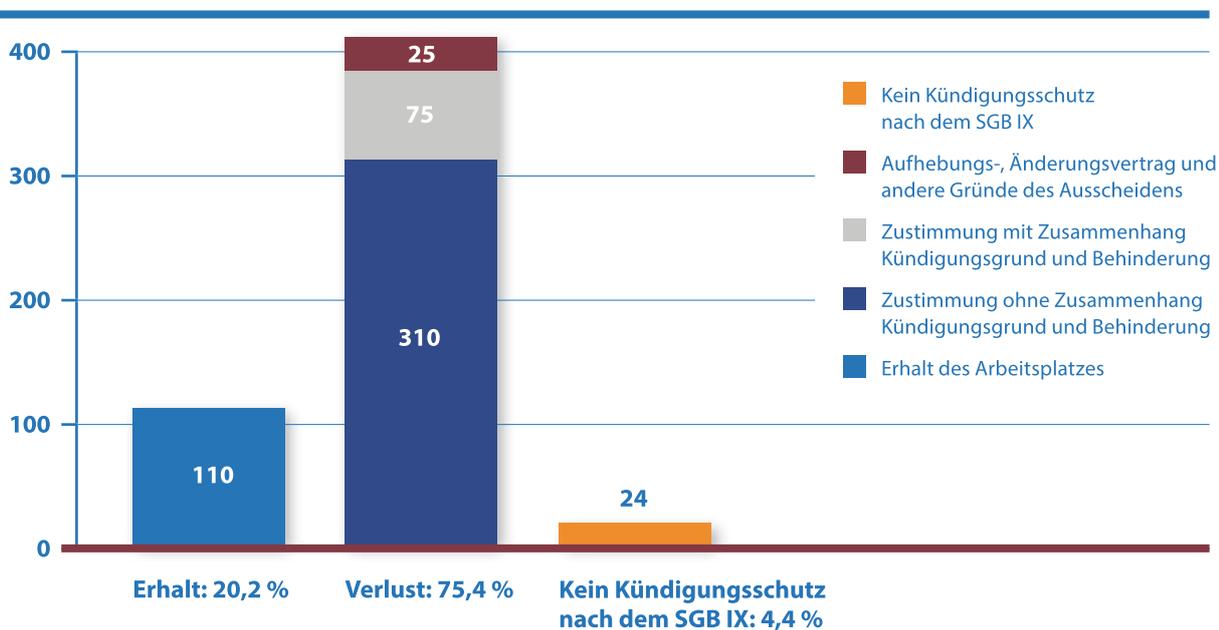
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	96	28,40	128	37,87	114	33,73	338
Verlust des Arbeitsplatzes	813	49,66	496	30,30	328	20,04	1.637
kein Kündigungsschutz*	20	40,82	15	30,61	14	28,57	49
Insgesamt	929	45,90	639	31,57	456	22,53	2.024

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 544 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

6 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, beschäftigt sind, treten an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitgeber sind, Angehörige des Öffentlichen Dienstes. Der Widerspruchsausschuss entscheidet in nicht öffentlichen Beratungssitzungen.

Die Zahl der in 2019 eingegangenen Widersprüche ist gegenüber 2018 leicht angestiegen auf 653 Verfahren; 547 Widersprüche (knapp 84 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. Die Zahl der Widersprüche gegen Entscheidungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben hat sich gegenüber dem Vorjahr (23) beinahe verdreifacht (65 Fälle).

605 Widerspruchsverfahren wurden in 2019 erledigt, davon 121 mit Beteiligung des Widerspruchsausschusses. In 111 Fällen wurde der Widerspruch zurückgewiesen, in zehn Verfahren wurde dem Widerspruch ganz oder teilweise stattgegeben.

Widerspruchsverfahren SGB IX

	2017	2018	2019
Kündigungsschutz	534	528	547
Begleitende Hilfe	28	23	65
Erhebung Ausgleichsabgabe	58	69	41
Insgesamt	620	620	653

Quelle: eigene Erhebung KVJS

7 Aufklärung, Schulung, Bildung

Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, über die Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und über die Funktion und Aufgabe der Integrationsfachdienste zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen. Ziel der Aufklärungsarbeit ist, dass sich schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen behaupten können und dass etwaige Schwierigkeiten im Arbeitsleben verhindert oder beseitigt werden. Dazu dienen auch die umfassenden Fortbildungsangebote des Integrationsamts zu allen Fragen des Schwerbehindertenrechts.

7.1 Schulung und Bildung

Das KVJS-Integrationsamt hat jährlich rund 100 Kurse zu allen Themen rund um das Schwerbehindertenrecht im Angebot. Mit einem abgestimmten Fortbildungskonzept können sich Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen zum Betrieblichen Eingliederungsberater qualifizieren.

Der Bildungsauftrag in § 185 Abs. 6 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.

Kurse und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Grundkurse	14	42	279
■ Aufbaukurse	4	12	80
■ Informationsveranstaltungen	52	106	704
■ Sonstige Veranstaltungen	45	69	948
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:			
■ Tagesveranstaltungen	6	6	688
■ Mehrtägige Veranstaltungen	0	0	0
Beteiligung des Integrationsamtes an Veranstaltungen anderer Träger:	10	10	1.961

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehinderten-vertretung	Arbeitgeber-beauftragte	Betriebs-/Personalräte/MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
738	84	129	3.709	4.660

Quelle: eigene Erhebung KVJS

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. 2019 war das erste Jahr nach der Neuwahl 2018, so dass der Schwerpunkt des Schulungsteams bei der Durchführung von 14 Grundlagenschulungen lag. Insgesamt 4.660 Teilnehmende wurden in den Kursen und Informationsangeboten erreicht.

Bei den vom Integrationsamt allein durchgeführten 115 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen wurden 2.011 Teilnehmende gezählt. Darüber hinaus wurden 688 Interessierte in sechs gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Trägern erreicht. Das KVJS-Integrationsamt war an zehn Veranstaltungen anderer Träger mit 1.961 Teilnehmenden beteiligt.

7.2 Aufklärung

Die Fachmesse für Rehabilitation, Therapie, Pflege und Inklusion (REHAB) präsentiert alle zwei Jahre die neuesten Trends der Hilfsmittelindustrie und informiert über aktuelle Therapie- und Weiterbildungsangebote. Das KVJS-Integrationsamt war bei der vom 16. bis zum 18. Mai 2019 in Karlsruhe stattgefundenen REHAB wieder mit einem großen Messestand und vielfältigen

Informations- und Mitmachangeboten vertreten. Der thematische Schwerpunkt lag auf dem Übergang von der Schule in den Beruf bei jungen Menschen mit Behinderungen. Dazu wurde das Team des Integrationsamtes durch Fachberater des Integrationsfachdienstes verstärkt. Lehrer und Schüler zweier Reutlinger Schulen gewährten Einblicke in ihren Alltag: Die Peter-Rosegger-Schule in Reutlingen ist ein Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Bereits in der Berufsschulstufe bereitet sie Schüler mit Firmenpraktika auf den Einstieg ins Berufsleben vor, die im Unterricht vertieft werden. An der beruflichen Kerschensteinerschule werden auch Schüler mit Handicap unterrichtet. Wie die praktische Ausbildung aussehen kann, zeigten Vorführungen der Gewerke Farbe, Gips und Holz mit Schülern der Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV).

Besondere Anziehungskraft übte eine Kletterwand aus, an der Menschen mit und ohne Behinderung ihr Können selbst ausprobieren konnten. Ob im Rollstuhl, mit Prothese oder ohne Handicap – zahlreiche Besucher wollten zeigen, was in ihnen steckt, und erkletterten den Luftraum. Unterstützt wurden sie dabei von der Sektion Karlsruhe des Deutschen Alpenvereins, die mit einer eigenen Paraclimbing-Gruppe behinderten Menschen das Klettern ermöglicht.

Für das kulinarische Wohl sorgte das Inklusionsunternehmen Joel's Cantina aus Ettlingen.

7.3 Preisträger 2019

Im Jahr 2019 wurden vier Betriebe als „Beispielhaft behindertenfreundliche Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

Die **GMT Gummi-Metall-Technik GmbH mit Sitz in Bühl** wurde 1968 gegründet. Innerhalb weniger Jahre expandierte das familiengeführte Unternehmen zu einem führenden Hersteller von Komponenten der Schall- und Schwingungstechnologie mit Produktionsniederlassungen und Vertriebsvertretungen in Europa, den USA, Malaysia und Indien. Das Unternehmen beliefert weltweit Schienenfahrzeug-, Baumaschinen- und Flugzeughersteller.

Mehr Mitarbeiter mit Behinderungen als gesetzlich gefordert, hohes Engagement für besonders betroffene Menschen und eine vorbildliche soziale Unternehmenskultur: Das waren die Grundlagen für die Auszeichnung der GMT Gummi-Metall-Technik GmbH.

Das Unternehmen arbeitet eng mit dem KVJS-Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst und den Werkstätten der Lebenshilfe Sinzheim zusammen. Der Arbeitgeber ist aufgeschlossen Neuem gegenüber und ermöglicht durch die offene Kommunikation seinen schwerbehinderten Mitarbeitern eine effektive berufliche Zukunft. Vorbildlich sind die passgenauen Lösungen für die schwerbehinderten Mitarbeiter, die so ihre Leistungsfähigkeit voll ausschöpfen können.



(v.l.n.r.) Stefan Biehl (Sozialdezernent Landkreis Rastatt), Christina Ehreiser (Personalleiterin GMT GmbH), Marco Spanu (Betriebsratsvorsitzender), Patrick Kübler (Schwerbehindertenvertreter), Kristin Schwarz (KVJS-Verbandsdirektorin), Hubert Schnurr (Oberbürgermeister Stadt Bühl)

Schon seit vielen Jahren bietet die GMT Gummi-Metall-Technik GmbH Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Der Integrationsfachdienst hat in den vergangenen Jahren mindestens 15 schwerbehinderte Jugendliche als Praktikanten für die Firma GMT vermittelt. Mittlerweile beschäftigt das Unternehmen zehn von ihnen fest, fünf davon kamen aus einem berufsvorbereitenden Praktikum (BVE/KoBV).

Die GMT GmbH zeigt große Sensibilität im Umgang mit geistig behinderten Praktikanten und Mitarbeitern. Die Beschäftigten schaffen am Arbeitsplatz die Rahmenbedingungen dafür, dass die jungen Menschen sich wohlfüh-

len, indem sie ernstgenommen und Schritt für Schritt integriert werden – in die Arbeitsteams und in den Arbeitsprozess. In vorbildlicher Weise nehmen sich die Kollegen viel Zeit für die Anleitung und Einarbeitung der schwerbehinderten Menschen und erreichen damit, dass im Laufe der Praktika die Arbeitsleistung deutlich zunimmt.

Die **MAHLE Ventiltrieb GmbH** mit Sitz in Stuttgart ist einer der 20 größten Automobilzulieferer der Welt und globaler Entwicklungspartner der Automobil- und Motorenindustrie. Als Hersteller von Komponenten und Systemen für den Verbrennungsmotor und dessen Peripherie zählt MAHLE zu den drei größten Systemanbietern von Kolben, Zylindern und Ventilsteuerungen/Ventiltrieben. Im Werk **Zell im Wiesental** (Landkreis Lörrach) werden auf



Dominik Heinrich, Gruppenleiter Endbearbeitung / Montage bei GMT (rechts), zeigt Verbandsdirektorin Kristin Schwarz und dem Teamleiter des IFD Rastatt, Markus Walz, die Arbeitsabläufe.

8,75 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt.

Unterstützt durch das KVJS-Integrationsamt und den Technische Beratungsdienst (TBD) engagiert sich der Arbeitgeber sehr für die Beschäftigten und kommt seiner Fürsorgepflicht vorbildlich nach. Ist der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr geeignet, wurde schon häufig mit Unterstützung des Integrationsamtes und des TBD ein anderer geeigneter Arbeitsplatz gefunden, der bei Bedarf behinderungsgerecht ausgestattet wurde, um so eine langfristige Beschäftigung zu ermöglichen.

Im Unternehmen gibt es festgelegte Abläufe zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Das gut organisierte BEM-Team findet in jedem Einzelfall eine passende Lösung. Die Betriebsärztin nimmt ebenfalls häufig an BEM-Gesprächen teil und bringt die zu berücksichtigenden arbeitsmedizinischen Aspekte ein. Auch das Integrationsamt wird im Rahmen des BEM regelmäßig involviert. So wurde beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem BEM-Team, der Betriebsärztin und dem TBD des Integrationsamtes im Werk der bisherige manuelle Arbeitsplatz am Abschlagsband durch eine vom Unternehmen selbst entwickelte CNC-gesteuerte Maschine ersetzt. Durch den Einsatz der Maschine wurde dieses körperlich sehr belastende Tätigkeitsgebiet behinderungsgerecht gestaltet. Zwei bis drei schwerbehinderte Mitarbeiter, etwa mit orthopädischen Einschränkungen, können nun an diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Vorbildlich ist, dass für den Arbeitgeber bei allen schwerbehinderten Mitarbeitern immer die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund steht, auch bei schwierigen behinderungs- und verhaltensbedingten Konstellationen.

Die **Gemeinde Oftersheim** (Rhein-Neckar-Kreis) mit über 12.000 Einwohnern inmitten der badischen Kurpfalz gelegen hat sich dank hervorragender Infrastruktur und günstiger Lage zu einer modernen Wohngemeinde mit hohem Wohn- und Freizeitwert entwickelt.

Für den Bürgermeister sind Integration und Inklusion wichtige Aufgaben unserer Zeit. Inklusion beginnt vor Ort. Sie findet in Schulen, an Arbeitsplätzen, in Vereinen und in der Nachbarschaft statt. Inklusion hört für den Bürgermeister aber nicht bei den Einwohnern auf, sondern wird auch im Rathaus gelebt. Davon zeugt die seit Jahren überdurchschnittlich erfüllte Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter mit herausragenden über 12 Prozent.

Beispielhaft ist die Bereitschaft des Arbeitgebers, sich sowohl auf die Stärken als auch auf die Schwächen der schwerbehinderten Menschen einzulassen. So werden die Anforderungen entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten des Menschen gestaltet und bei Bedarf angepasst beziehungsweise die Aufgaben neu definiert und ein Arbeitsplatz neu geschaffen. So konnten Arbeitsplätze im Gebäudemanagement, in der Gemeindebücherei und in der Verwaltung durch Leistungen des Integrationsamtes gesichert bzw. ein neuer behinderungsgerechter Arbeitsplatz geschaffen werden.

Das Bürgermeisteramt Oftersheim ist ein vorbildlicher behindertenfreundlicher Arbeitgeber im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, der aufgrund seines großen sozialen Engagements für die schwerbehinderten Mitarbeiter und der überdurchschnittlich erfüllten Pflichtquote seine Vorbildfunktion in herausragender Weise wahrnimmt.

Die **ReitlingerEngineering GmbH & Co. KG in Weinstadt-Endersbach** (Rems-Murr-Kreis) erstellt individuelle Konstruktionen im Bereich Maschinenbau, Neuentwicklungen und Optimierungen, Fertigungsunterlagen, Analysen und Dokumentationen.

1991 gegründet, wuchs das „Konstruktionsbüro Reitlinger“ schnell. Heute hat das Unternehmen, seit 2001 als GmbH & Co. KG tätig, ein kompetentes und erfahrenes Team von Spezialisten – darunter Konstrukteure, Berechner, Technische Redakteure und Produktdesigner.

Die ReitlingerEngineering GmbH & Co. KG beschäftigt seit vielen Jahren als Kleinbetrieb in außergewöhnlich hohem Maße Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Schwerbehinderungen, wie Rollstuhlfahrer, Hörbehinderte, Autisten, Kleinwüchsige, Menschen mit psychischer Erkrankung. Obwohl der Gesetzgeber für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 20 Arbeitsplätzen keine Stellen für Schwerbehinderte fordert, beschäftigt das Unternehmen gleich vier Menschen mit Behinderungen. Die Firma hat in den letzten Jahren auch bei Neueinstellungen einigen Mitarbeitern mit Schwerbehinderung eine Chance gegeben.

Der Geschäftsführer und Inhaber der Firma hat ein sehr feines Gespür dafür, wenn einer seiner Mitarbeiter mit Schwerbehinderung Unterstützung und Hilfe an seinem Arbeitsplatz benötigt. Gleichzeitig erkennt er die individuellen Potenziale von Menschen mit Schwerbehinderung. Er arbeitet seit vielen Jahren eng und vertrauensvoll mit dem Integrationsamt und dem Integrationsfachdienst zusammen. Mit hohem Engagement nimmt er Kontakt auf, wenn er beispielsweise Leistungsveränderungen bei seinen schwerbehinderten Mitarbeitern feststellt. Oberstes Ziel ist dabei stets, tragfähige und gute Lösungen für die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter mit Schwerbehinderung zu erreichen. Dabei ist er stets offen, kreative aber zugleich auch passgenaue Wege zu gehen, die erforderlich sind, um den Arbeitsplatz für den Mitarbeiter mit Schwerbehinderung individuell behinderungsgerecht gestalten zu können, sowohl innerhalb des Betriebes als auch in Form von Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Impressum

Juni 2020

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

Gabriele Forschner (Seiten 34, 35)
Peter Karcher (Seiten 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 25)
Ulrike Kayser (Seiten 9, 10, 11, 12, 17, 21, 23, 26, 32, 33)

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