

**KVJS**

***Analyse***

**Geschäftsbericht  
2021/22**

Zahlen – Daten – Fakten  
zur Arbeit des  
Integrationsamts

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Zielgruppe</b> .....	<b>6</b>
1.1 Personenkreis .....	6
1.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt .....	7
<b>2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts</b> .....	<b>9</b>
Ein-Blick in die Praxis – Sehr hilfreich für inklusives Arbeiten .....	10
3.1 Leistungen – Übersicht .....	12
3.2 Leistungen an Arbeitgeber .....	12
3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention .....	13
3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe .....	15
Ein-Blick in die Praxis – Vielfalt am Ufer der Enz .....	19
3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen .....	22
3.6 Integrationsfachdienste .....	24
Neu: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) .....	28
3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen .....	29
Ein-Blick in die Praxis – Kinderladen Heuhüpfer: Inklusive nette Kollegen .....	32
3.8 Technischer Beratungsdienst .....	35
Ein-Blick in die Praxis – Von Beginn an barrierefrei .....	37
Interview: „Tue Gutes und rede darüber“ .....	38
3.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben .....	40
<b>4. Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen</b> .....	<b>41</b>
<b>5. Widerspruchsverfahren</b> .....	<b>47</b>
<b>6. Aufklärung, Schulung, Bildung</b> .....	<b>48</b>
6.1 Schulung und Bildung .....	48
6.2 Aufklärung .....	50
6.3 Preisträger .....	53
<b>7. Verabschiedung</b> .....	<b>55</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>57</b>
<b>Impressum</b> .....	<b>59</b>

## Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie war die Arbeit des KVJS-Integrationsamts durch Besonderheiten geprägt: Um Nachteile für die Beschäftigten von Werkstätten für behinderte Menschen zu vermeiden, mussten die Löhne erneut aufgestockt werden. Möglich war das mit Mitteln der Ausgleichsabgabe, die der Bund den Integrationsämtern überlassen hatte. Daneben war der sogenannte Corona-Teilhabefonds umzusetzen, ebenfalls mithilfe von Bundesmitteln. Mit ihm wurden Inklusionsbetriebe und Sozialbetriebe wirtschaftlich stabilisiert. Auch eigene Mittel der Ausgleichsabgabe trugen in der Krise viel zum Erhalt der Inklusionsbetriebe und Arbeitsplätze bei. Dieser Einsatz hat sich gelohnt: Alle Inklusionsbetriebe kamen einigermaßen gut durch die Krise und in der Wirtschaft blieb ein Stellenabbau zu Lasten von schwerbehinderten Menschen aus.

Auch das wichtige verbandspolitische Ziel des KVJS, mehr Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln und Alternativen zu einer Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen anzubieten, war zu Beginn der Pandemie ins Stocken geraten. Weniger Betriebsbesuche und berufliche Vorbereitung ließen die guten Vermittlungszahlen auf den ersten Arbeitsmarkt zunächst zurückgehen. Doch es geht wieder bergauf! Die Integrationsfachdienste sind vor Ort in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen im Einsatz und knüpfen an die alten Erfolge an.

Neben diesen zusätzlichen Herausforderungen lief die reguläre Arbeit des Integrationsamts auf Hochtouren weiter. Die Einnahmen der Ausgleichsabgabe gingen nicht wie befürchtet zurück. Die eingenommenen Mittel konnten zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Wirtschaftskreislauf über Förderungen zurückgegeben werden. Auch die Anträge auf Zustimmung zur Kündigung bewegten sich auf einem stabilen Niveau – hier wurde zu Beginn der Pandemie ebenfalls Schlimmeres befürchtet.

Neu sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach dem Teilhabestärkungsgesetz. In Baden-Württemberg ist diese Aufgabe den Integrationsfachdiensten übertragen worden, die bereits über sehr viele Arbeitgeberkontakte verfügen. Dadurch lassen sich teure Doppelstrukturen vermeiden. Die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der Ansprechstellen ist nur eines von zahlreichen Themen, die auch im neuen Jahr im Fokus stehen. Hierfür setzen wir insbesondere auf den weiteren Ausbau von Kooperationen und Netzwerken mit Leistungsträgern, Leistungserbringern sowie den Verbänden der Menschen mit Behinderungen. Der vorliegende Geschäftsbericht liefert Ihnen interessante Einblicke in die Arbeit des KVJS-Integrationsamts. Neben Zahlen und Daten enthält die Publikation erstmals auch konkrete Fallbeispiele aus der Praxis. Über Ihr Interesse daran freue ich mich sehr.

Kristin Schwarz  
Verbandsdirektorin

# Zusammenfassung

## 2021 auf einen Blick

### Personenkreis und Arbeitsmarkt

- In Baden-Württemberg waren nach der Statistik des Statistischen Landesamts zum 31. Dezember 2021 insgesamt 957.415 Menschen als schwerbehindert gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2021 23.752 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.550.693 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 9.664 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2021 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 3,91 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 5,20 Prozent.

### Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2021

- Gesamteinnahmen (einschl. Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 125,92 Millionen Euro, davon 108,75 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 106,48 Millionen Euro, davon Förderung von Einrichtungen 10,18 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds und die Lohnkostensubventionierung WfbM insgesamt 27,75 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 12,93 Millionen Euro.

### Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 19,30 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgeber.
- 0,13 Millionen Euro an Arbeitgeber zur Schaffung von 21 Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- 0,70 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 324 Arbeits- und Ausbildungsplätzen.
- 18,25 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Förderfälle: 5.586.
- 3,37 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Förderfälle: 541.
- 15,09 Millionen Euro Ausgaben für Integrationsfachdienste (zuzüglich 2,00 Millionen Euro für Sach- und Schulungskosten).

### Prävention

- 529 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 412 Anträge wurden 2021 abgeschlossen. Davon mussten 45 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden: Erfolgsquote: 89 Prozent.

### Inklusionsbetriebe

- 89 Inklusionsbetriebe mit 4.769 Beschäftigten, davon 1.798 schwerbehinderte Menschen.
- 14,04 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt (einschließlich Leistungen im Rahmen des Sonderprogrammes AlleImBetrieb in Höhe von 4,12 Millionen Euro).

### Integrationsfachdienste

- 22 IFD an 36 Standorten mit 187 Integrationsfachberatern auf 162 Planstellen.
- 10.210 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- davon 7.075 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen, davon
  - 4.772 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung,
  - 1.949 Vermittlungsaufträge,
  - 341 Stabilisierungen der Vermittlungsleistungen.
- 306 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes, davon 243 für wesentlich behinderte Menschen.
- Kosten: 15,09 Millionen Euro, davon 0,06 Millionen Euro refinanziert.

### Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.505 Neuansprüche auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 2.434 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 465 Fällen erhalten werden.

### Bildung und Information

- In 46 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 807 Personen.
- 15 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamts, erreichten 485 Personen.

### Teilhabetperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 243 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 5.418 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2021) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 87,99 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Im Jahr 2021 konnten 132 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

# 1. Zielgruppe

Das Integrationsamt führt die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Teil 3 des Sozialgesetzbuchs IX) in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit durch (§ 184 SGB IX). Zielgruppe sind die anerkannt schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die den schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50.

Mit der Beschäftigungspflicht für öffentliche und private Arbeitgeber, der Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe, dem besonderen Kündigungsschutz und den Leistungen der Begleitenden Hilfe steht im Teil 3 des SGB IX ein funktionierendes und bewährtes Unterstützungssystem für eine gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben zur Verfügung.

## 1.1 Personenkreis

### Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2021\* insgesamt rund 11,1 Millionen Einwohner. Am 31. Dezember 2021 waren in Baden-Württemberg 957.415 schwerbehinderte Menschen anerkannt, das entspricht einem Anteil von 8,6 Prozent der gesamten Bevölkerung – anders ausgedrückt ist jeder zwölfte Einwohner Baden-Württembergs anerkannt schwerbehindert. Die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen ist um 1.960 Personen gegenüber der letzten Erhebung 2019 gestiegen. 51,2 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,6 Prozent sind Frauen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die 65 Jahre oder älter sind, steigt seit Jahren kontinuierlich an; er ist gegenüber 2019 um 1,1 Prozentpunkte auf 57,7 Prozent gestiegen.

\*Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, Januar 2022

**Tabelle 1.1: Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg**

Alter	Anzahl	in % Alle	in % Männer	in % Frauen
unter 25 Jahre	43.405	4,5 %	2,7 %	1,8 %
25 bis 45 Jahre	74.630	7,8 %	4,2 %	3,6 %
45 bis 55 Jahre	86.830	9,1 %	4,4 %	4,7 %
55 bis 65 Jahre	199.985	20,9 %	11,0 %	9,9 %
über 65 Jahre	552.565	57,7 %	28,9 %	28,8 %
<b>Insgesamt</b>	<b>957.415</b>	<b>100,0 %</b>	<b>51,2 %</b>	<b>48,6 %</b>

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021

## Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Die schwerbehinderten Menschen litten überwiegend an körperlichen Behinderungen. Bei gut einem Viertel (28,0 Prozent) funktionierten innere Organe oder Organsysteme nur beschränkt. Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchtkrankheiten waren in 24,7 Prozent der Fälle die Ursache. Bei 15,4 Prozent waren Wirbelsäule und Rumpf in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10,0 Prozent lag eine Funktionseinschränkung von Gliedmaßen vor. 4,0 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.

Schwerbehinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. 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 Arbeitsunfälle) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.

## 1.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

### Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

212.300 Menschen waren in Baden-Württemberg am Stichtag 31. Dezember 2021 arbeitslos gemeldet. Das ist ein Rückgang von 52.221 Personen gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen ist deutlich um 0,8 Prozentpunkt auf 3,4 Prozent gesunken; das ist die niedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland mit Bayern (3,4 Prozent).

Auch die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen ist gesunken – um 1.131 gegenüber dem Vorjahresmonat.

**Tabelle 1.2: Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg**

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2019	200.855	3,2	14.302
2020	264.521	4,2	16.423
<b>2021</b>	<b>212.300</b>	<b>3,4</b>	<b>15.292</b>

Datenstand: Dezember 2021

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf

## 2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das KVJS-Integrationsamt konnte 108,75 Millionen Euro an Ausgleichsabgabe verbuchen – eine Steigerung um 5,18 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr. Eine wesentliche Ursache hierfür ist die Erhöhung der Staffelbeträge für die Ausgleichsabgabe im Berichtsjahr 2021/22.

Die Staffelbeträge, die Arbeitgeber zahlen müssen, wenn sie ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht oder nicht ausreichend nachkommen, betragen nun 140 Euro (vorher 125 Euro) bei einer Beschäftigungsquote von drei bis weniger als fünf Prozent, 245 Euro (vorher 220 Euro) bei einer Beschäftigungsquote von zwei bis weniger als drei Prozent, 360 Euro (vorher 320 Euro) bei einer Beschäftigungsquote von weniger als zwei Prozent.

Die gesamten Einnahmen im Jahr 2021 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betragen 125,92 Millionen Euro und lagen damit um 12,52 Millionen Euro über dem Vorjahr.

Darüber hinaus ist die Zahl der Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX erfüllten, auf 9.135 Arbeitgeber (Vorjahr: 9.941) gesunken.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote – bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber – ist im Jahr 2020 leicht gesunken auf 4,12 Prozent (Vorjahr: 4,19).

**Tabelle 2.1: Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg\***

	2019	2020	2021
<b>Mio. Euro</b>	102,46	103,57	108,75

\*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt.

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Tabelle 2.2: Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern**

in %

	2018	2019	2020
Private Wirtschaft	3,94	3,99	3,91
Öffentlicher Dienst	5,22	5,18	5,20
<b>Durchschnittliche Beschäftigungsquote</b>	<b>4,17</b>	<b>4,19</b>	<b>4,12</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS



### 3. Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind insbesondere für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bestimmt. Verwaltungskosten dürfen damit nicht finanziert werden.

Die Integrationsämter leiten 20 Prozent des Ausgleichsabgabeaufkommens an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 161 SGB IX) weiter für überregionale Projekte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Zur Sicherung der Werkstattlöhne in der Covid-19-Pandemie hat der Bund den Integrationsämtern wie bereits 2020 die Möglichkeit eingeräumt, aus den ihnen zustehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Werkstätten für behinderte Menschen zu erbringen, um Entgelteinbußen der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen auszugleichen. Der Bund leistete dazu einen Beitrag, indem er den Ländern im Jahr 2021 zehn Prozentpunkte mehr von der Ausgleichsabgabe überließ.

Das KVJS-Integrationsamt überwies im Jahr 2021 8,64 Millionen Euro (Vorjahr: 12,43 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds und leistete 15,33 Millionen Euro zur Entgeltsicherung von Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Baden-Württemberg.

Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. Im Jahr 2021 führte das KVJS-Integrationsamt 12,93 Millionen ab (Vorjahr: 10,70 Millionen Euro). Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung.

**Tabelle 3.1: Leistungen – Übersicht**

**in Mio. Euro**

	2019	2020	2021
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	23,32	21,95	21,29
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenten)	4,84	4,29	3,99
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	30,14	25,24	19,30
Leistungen an Inklusionsbetriebe	9,81	9,93	10,12
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	17,60	17,41	17,08
Institutionelle Förderung	8,00	10,00	10,18
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,62	0,45	0,32
Forschungs- und Modellvorhaben	0,39	0,42	0,23
sonstige Maßnahmen	0,03	0,05	0,07
<b>Insgesamt</b>	<b>94,75</b>	<b>89,74</b>	<b>82,58</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Ein-Blick in die Praxis

## Sehr hilfreich für inklusives Arbeiten

### Modellprojekt mit KVJS: Mitarbeiter mit Autismus bei SAP

Seit 2013 beschäftigt die Firma SAP gezielt Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. Das Programm „Autism @ Work“ ging weltweit durch die Medien, nun wurde der Abschlussbericht vorgelegt.

Die Medienresonanz war riesig, als SAP 2013 ankündigte, dass längerfristig ein Prozent der Mitarbeitenden aus dem Autismus-Spektrum kommen sollte. Heute, acht Jahre später, ist klar, dass diese Zahl so schnell nicht zu erreichen sein wird. Allerdings wurde durch das Programm „Autism @ Work“ eine gute Grundlage gelegt, um Menschen mit Autismus bei SAP nachhaltig und in einem für alle Beteiligten gewinnbringenden Maße zu beschäftigen. Heute arbeiten bei SAP in Walldorf circa 50 Mitarbeiter mit Autismus, weltweit sind es etwa 200. Dahin war es ein weiter Weg, den viele Beteiligte zusammen gegangen sind.

### Hohe Erwartungen

Der bis 2020 zuständige Projektleiter Marco Fien blickt auf das Projekt zurück, das er selbst 3,5 Jahre begleitete. Zu Beginn seien, so Fien, die Erwartungen sehr hoch gewesen. Die Anzahl an Initiativbewerbungen in der ersten Bewerbungsphase sei überwältigend gewesen und das SAP-interne Wissen zu Menschen mit Autismus noch nicht so ausgeprägt. Deshalb habe es in der ersten „Welle“ an Einstellungen auch einigen Anpassungsbedarf gegeben.

Berthold Deusch, der beim KVJS-Integrationsamt das Referat „Teilhabe am Arbeitsleben“ leitet, war dann an diesen Anpassungen maßgeblich beteiligt. Er resümiert: „Die Idee, dass Menschen aus dem Autismus-Spektrum hochproduktiv, wie in einem Tunnel, Fehler in Software finden, ist natürlich reizvoll. So einfach war und ist es aber nicht.“ In der Folgezeit wurde das Projekt deshalb gemeinsam auf solide Füße gestellt.

### Realistische Herangehensweise

Neben der Beratung durch das Integrationsamt wurden zwei Stellen beim Integrationsfachdienst in Heidelberg geschaffen. Eine der Mitarbeiterinnen ging bei SAP praktisch ein und aus, um den Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten direkt vor Ort zur Seite zu stehen. Es wurde ein umfangreiches Betreuungsangebot aufgebaut, das die Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen der Beschäftigten mit Autismus-Spektrum-Störung einbezog.

Heute vermitteln Teamtrainings, individuelle Beratungen und Coachings, wie alle Beteiligten mit den individuellen Herausforderungen der Beschäftigten umgehen können – denn bei Autismus ist das Spektrum sehr weit, wie schon der Fachbegriff „Autismus-Spektrum-Störung“ erläutert. Außerdem wurde die Recruiting-Strategie angepasst. Die jeweiligen Abteilungen werden vorher

vorbereitet, es werden Kapazitäten geklärt, Vorgesetzte und Beschäftigte vorbereitet. Wenn der Bedarf und die Bereitschaft aus den Teams heraus formuliert werden, ist die Einarbeitung deutlich einfacher.

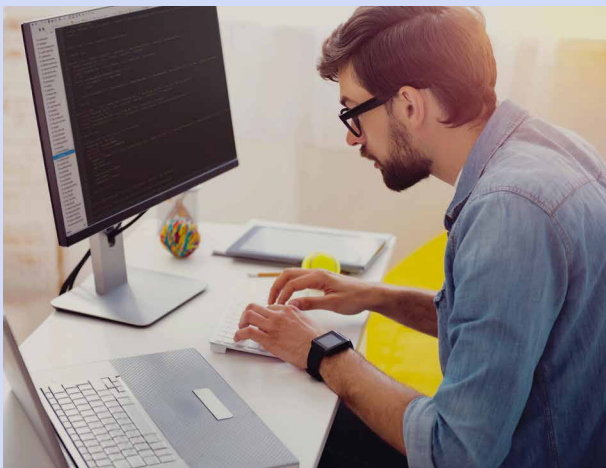
### Modellcharakter

Finanziert wurde „Autism @ Work“ aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, denn das Projekt hat Modellcharakter: SAP-intern werden die Kenntnisse nun auf andere Beeinträchtigungen übertragen. Außerdem profitieren andere Firmen in Deutschland vom gesammelten Know-how. Die enge Kooperation zwischen öffentlicher Hand und dem Konzern ist deutschlandweit einzigartig und hat deshalb Leuchtturmfunktion. Der Modellcharakter und die Strahlkraft des Projektes sind es auch, was Berthold Deusch als möglicherweise größten Gewinn sieht. Durch die große Medienpräsenz habe das Projekt einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und sei, so Deusch, „sehr hilfreich für inklusives Arbeiten.“

### Schöne Nebeneffekte

Ein besonderes Ergebnis des Projektes: Die Mitarbeitenden sind bisher in besonders hoher Zahl bei SAP geblieben. In einer Branche, die vom Fachkräftemangel und vielen schnellen Wechseln geprägt ist, ist das bemerkenswert. Ein weiterer Effekt, den Projektleiter Fien hervorhebt: Mitarbeitende, die schon angestellt waren, outeten sich als Autisten. So konnte für sie das Arbeitsumfeld angenehmer gestaltet werden. Zuvor sei es für sie oft mit viel Anstrengung verbunden gewesen, im Arbeitsalltag zu „funktionieren“.

„Autism @ Work“ ist nun ein fester Bestandteil des Recruitings von SAP und kein Projekt mehr. Berthold Deusch sieht es rückblickend so: „Die Idee wurde von der Naivität befreit und es ist ein sehr sinnvoller Ansatz entstanden“ – mit Strahlkraft für andere Branchen und Beeinträchtigungen.



### „Autism @ Work“ im Internet

Die Initiative hat eine eigene Homepage, diese finden Sie unter [sap.de](http://sap.de) > Career > Autism at Work

[www.sap.com/germany/about/careers/yourcareer/autism-at-work-program.html](http://www.sap.com/germany/about/careers/yourcareer/autism-at-work-program.html)

Foto: Viacheslav Lakobchuk – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

### 3.1 Leistungen – Übersicht

Die gesamten Ausgaben für die Leistungen des Integrationsamts sind von 89,74 Millionen Euro im Vorjahr um 7,16 Millionen Euro auf 82,58 Millionen Euro gesunken.

Die Gründe hierfür sind vor allem in dem Rückgang der Fallzahlen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben infolge der Covid-19-Pandemie zu finden. Der Rückgang betrifft hauptsächlich die Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Arbeitgeber haben wegen der unsicheren Lage größere technische Umgestaltungen verschoben. Aufgrund der Kontaktverbote wurde vielfach im Homeoffice gearbeitet; dadurch und durch verbreitete Kurzarbeit fielen betriebliche Besprechungen, Weiterbildungen und Präsenztermine aus, weshalb Assistenzdienstleistungen weniger gebraucht wurden. Neuschaffungen von Arbeitsplätzen waren rückläufig, Vermittlungen schwerbehinderter Menschen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes gelangen pandemiebedingt seltener.

### 3.2 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.

Insgesamt 5.931 Anträge auf Leistungen der Begleitenden Hilfe stellten Arbeitgeber im Jahr 2021. Den Schwerpunkt bilden die Anträge auf Lohnkostenzuschüsse wegen außergewöhnlicher Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV), für die 18,25 Millionen Euro Ausgleichsabgabe (ohne Inklusionsbetriebe) aufgewendet wurden. Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

**Tabelle 3.2: Leistungen an Arbeitgeber**

	2019		2020		2021	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,23	37	0,28	27	0,13	21
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,89	568	1,08	433	0,70	324
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	28,02	8.581	23,87	8.612	18,25	5.586
<b>Insgesamt</b>	<b>30,14</b>	<b>9.186</b>	<b>25,23</b>	<b>9.072</b>	<b>19,08</b>	<b>5.931</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das Ausgabenvolumen dieser Leistungsart ist gegenüber dem Vorjahr deutlich um 5,62 Millionen Euro (23,5 Prozent) gesunken. Der Rückgang bei den Lohnkostenzuschüssen ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in vielen Geschäftsfeldern Kurzarbeitgebergeld in Anspruch genommen wurde. Das Kurzarbeitergeld wird auf die Lohnkostenförderung des KVJS-Integrationsamts angerechnet.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2021 in 324 Fällen 0,7 Millionen Euro auf. Die Aufwendungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen sind mit 0,13 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr gesunken; gefördert wurden 21 Fälle.

### 3.3 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. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des schwerbehinderten Menschen begleitet das Integrationsamt das Verfahren beratend und unterstützend. Falls Leistungen des Integrationsamts 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 mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit dem Integrationsamt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Durchführung des BEM ist keine objektive Kündigungsvoraussetzung, jedoch kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn kein Eingliederungsmanagement durchgeführt und leidensgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht ernsthaft geprüft wurden. Wenn der Arbeitgeber kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat, verändert sich die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht zu seinen Lasten.

Die Zahl der im Jahr 2021 neu eingeleiteten Präventionsverfahren ist um 33 auf 529 leicht angestiegen. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei den Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (378 Fälle). Der Grund liegt weiterhin in den Kontaktbeschränkungen durch die Covid-19-Pandemie. Die schwierige wirtschaftliche Situation in den Betrieben hat andere

### 3. Ausgaben

Themen wie die betriebliche Prävention überlagert. Notwendige Gespräche mit den Beteiligten konnten wegen der Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden, Rahmenbedingungen für die Durchführung von Präventionsverfahren unter Pandemiebedingungen mussten erst geschaffen werden.

412 vom KVJS-Integrationsamt im Jahr 2021 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. In 24 Fällen konnte das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In zwei Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 45 Fällen schloss sich an das Präventionsverfahren die arbeitgeberseitige Kündigung an.

**Tabelle 3.3.1: Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX**

	2019	2020	2021
betriebsbedingte Gründe	74	39	34
verhaltensbedingte Gründe	84	40	36
personenbedingte Gründe	559	386	378
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	20	31	81
<b>Insgesamt</b>	<b>737</b>	<b>496</b>	<b>529</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Tabelle 3.3.2: Abgeschlossene Präventionsverfahren**

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungs-fall	Leistungs-fall			
betriebsbedingte Gründe	4	2	0	26	<b>32</b>
verhaltensbedingte Gründe	2	2	0	15	<b>19</b>
personenbedingte Gründe	39	19	2	332	<b>392</b>
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	1	0	39	<b>40</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>412</b>	<b>483</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### 3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Inklusionsbetriebe sind attraktive Arbeitgeber, denn sie bieten den beschäftigten schwerbehinderten Menschen Beschäftigung in einem inklusiven Umfeld auf einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz.

Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), auch Inklusionsunternehmen genannt, sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, bei denen 30 bis 50 Prozent der Mitarbeitenden mit Behinderung beschäftigt sind, deren Teilhabe am Arbeitsleben aufgrund der Behinderung mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Sie haben trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Inklusionsbetriebe bieten ihren Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung und Unterstützung an. Damit ermöglichen sie insbesondere Abgängern 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 2021 gab es in Baden-Württemberg 89 Inklusionsunternehmen. Im Jahr 2020 lag die Zahl noch bei 93 Unternehmen. Die Abnahme auf 89 ist aber nicht dadurch verursacht worden, dass Betriebe aufgegeben haben, sondern durch den Zusammenschluss von Unternehmen.

Die Inklusionsbetriebe sind in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs verteilt, allerdings nicht gleichmäßig. In ländlichen Räumen sind die Inklusionsbetriebe weniger zahlreich und hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen deutlich kleiner. Dies hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Viele Inklusionsbetriebe sind im Dienstleistungsbereich tätig, beispielsweise Gastronomie, Lebensmittelhandel, Second-Hand-Geschäfte. Diese Geschäftsfelder benötigen eine hohe Kundenfrequenz, die eher in einem dichter besiedelten Umfeld zu finden ist. Dies könnte sich ändern, wenn der Onlinehandel in der Angebotspalette der Inklusionsbetriebe zunimmt. Darüber hinaus benötigen viele der Menschen mit Behinderung öffentliche Nahverkehrsmittel, um ihren Arbeitsort zu erreichen. In ländlichen Räumen stehen diese Verkehrsmittel nicht immer in der notwendigen Struktur zur Verfügung. Dies beschränkt die Ansiedlung oder Weiterentwicklung von Inklusionsbetrieben. Wie viele andere Betriebe haben auch Inklusionsunternehmen Probleme, Fachkräfte anzuwerben. Bei der Personalakquise unterliegen Inklusionsbetriebe häufiger dem Wettbewerb, da sie oft nicht die Arbeitsentgelte bezahlen können, die sich am Markt ausgebildet haben.

Inklusionsbetriebe sind markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen und müssen sich in allen Belangen dem Wettbewerb stellen. Allerdings geht das Wertschöpfungsverständnis bei Inklusionsbetrieben über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. Neben der wirtschaftlichen Effektivität muss auch die Teilhabequalität der Menschen mit Behinderung in eine Balance

gebracht werden. Dies kann dazu führen, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht branchenspezifisch ausgeprägt ist. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, sind Inklusionsbetriebe daher auf staatliche Förderung angewiesen. Die staatliche Förderung wird ausschließlich in dem Umfang gewährt, der erforderlich ist, um die Mehrkosten aufzufangen, die mit der Beschäftigung von Menschen mit einer schweren Behinderung verbunden sind. Über die Preise können diese Mehrkosten nicht erwirtschaftet werden. Die staatliche Förderung führt daher nicht zu einem wirtschaftlichen Vorteil.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie hat die Wirtschaftslage vieler Inklusionsbetriebe auch 2021 geprägt. Die von der Pandemie insbesondere tangierten Bereiche, wie Hotellerie und Gastronomie, wurden sogar noch stärker betroffen als im Jahr 2020, da die Entwicklung der Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen wie ein „Quasi-Lockdown“ wirkten. Für diese Phase erhielten die Betriebe keine staatlichen Ausgleichszahlungen, sondern mussten die wirtschaftlichen Folgen aus den verbliebenen Finanzreserven finanzieren. Dies kann sich in den Folgejahren nachteilig auf die Eigenfinanzierung für Investitionen auswirken. Wie im ersten Pandemiejahr 2020 war ein Teil der Unternehmen von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie nicht betroffen. Manche konnten ihren Umsatz im Jahr 2021 etwas steigern. Insofern verlief die wirtschaftliche Entwicklung der Inklusionsbetriebe weitgehend synchron mit der übrigen Wirtschaft.

Die Betriebe, die in unterschiedlichen Geschäftsfeldern agieren, konnten die Krise auch im zweiten Pandemiejahr gut bewältigen, während spezialisierte Unternehmen, insbesondere in der Gastronomie, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung, teilweise große Probleme hatten, die wirtschaftlichen Folgen zu bewältigen.

**Tabelle 3.4.1: Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen\***

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	4.139.030	1.739
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	8.131.286	1.798

\*Mehrfachförderung möglich

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Finanzielle Förderung

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

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe im Jahr 2021 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 14,04 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. 4,1 Millionen Euro werden zur Abdeckung eines besonderen Aufwands bezahlt; 8,1 Millionen Euro entfallen auf laufende Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen erbracht werden, hat sich mit 1.798 gegenüber dem Vorjahr mit 1.801 nur unwesentlich verändert.



Die Aufwendungen für investive Maßnahmen haben sich gegenüber dem Vorjahr etwas reduziert. Inklusionsbetriebe erhielten Leistungen von insgesamt 1,8 Millionen Euro, im Vorjahr 2,0 Millionen Euro.

**Tabelle 3.4.2: Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv**

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	359.359	7
zur Erweiterung	755.155	11
zur Modernisierung	629.756	7
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	15.600	3
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	37.147	9
<b>Insgesamt</b>	<b>1.797.016</b>	<b>37</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Tabelle 3.4.3: Beschäftigte in Inklusionsbetrieben**

von den Beschäftigten sind					
<b>Frauen</b>	1.955				
schwerbehinderte Frauen		741			
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2			711		
• davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				65	
• davon Übergänge aus WfbM					48
<b>Männer</b>	2.814				
schwerbehinderte Männer		1.057			
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2			1.028		
• davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				84	
• davon Übergänge aus WfbM					93
<b>Insgesamt</b>	<b>4.769</b>	<b>1.798</b>	<b>1.739</b>	<b>149</b>	<b>141</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

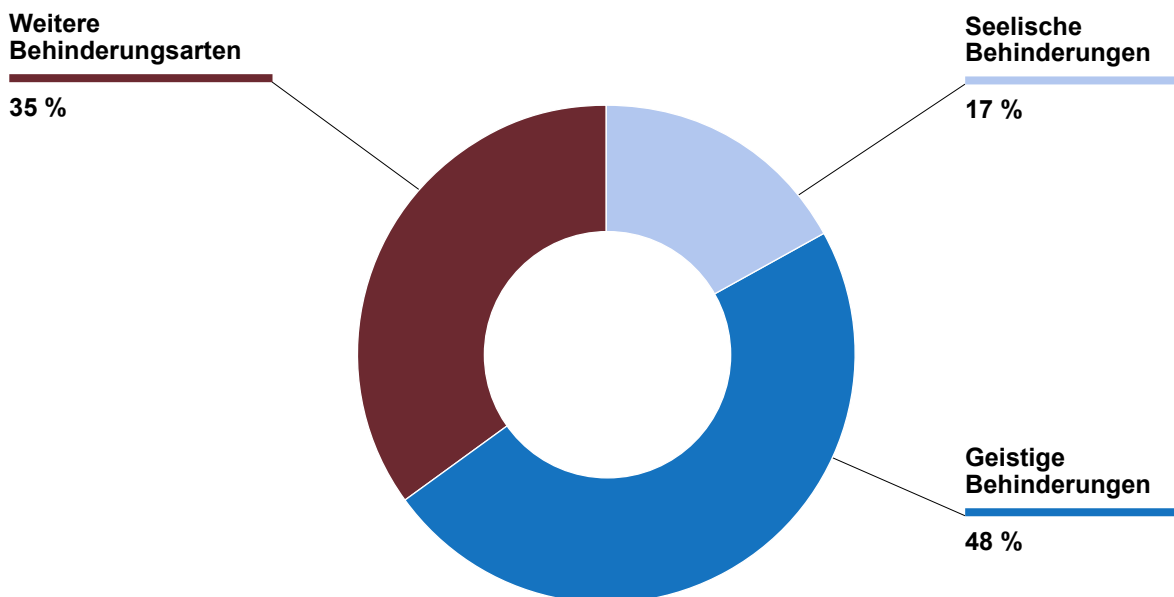
### Zielgruppe

Die Zahl der in den 89 Inklusionsunternehmen beschäftigten Männer und Frauen hat sich im Jahr 2021 leicht verändert (insgesamt 4.769 gegenüber 4.231 Männern und Frauen im Vorjahr). Davon waren 1.789 (Vorjahr: 1.801) anerkannt schwerbehinderte Menschen. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.739 Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (Vorjahr: 1.741). Sie hätten ohne Inklusionsbetriebe nur geringe Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung ist mit 48 Prozent gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozent gestiegen. Der Anteil von Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung entspricht mit rund 17 Prozent dem Vorjahreswert.

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

**Grafik 3.4.4: Schwerbehindert Beschäftigte\* in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung**



\* im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Ein-Blick in die Praxis

## Vielfalt am Ufer der Enz

### Speisen und mehr im EssEnz Mühlacker

Vor dem Eingang des EssEnz Inklusiv plätschert das namensgebende Flüsschen vorbei, an dessen Ufern sich die Enzgärten der ehemaligen Gartenschau erstrecken. Nebenan toben Kinder über einen Spielplatz und hinter dem Gebäude spenden drei Reihen Maulbeerbäume Schatten. Drinnen gibt es regional inspirierte Köstlichkeiten.

Kurz nach elf ist noch nicht viel los im EssEnz, dem inklusiven kulinarischen Multiversum aus Restaurant, Café, Biergarten und Bar, das die miteinanderleben service gGmbH in Mühlacker übernommen hat. Das wird sich bald ändern. Das großzügige, lichtdurchflutete und barrierefreie Haus am Ufer der Enz hat sich in kurzer Zeit zum Gästemagneten entwickelt.

Marie-Josephine Seemann, die alle nur Mary-Jo nennen, begleitet neue Gäste zum Tisch und verteilt Speisekarten. Die Auswahl an Speis und Trank ist üppig. Wer gern Cola trinkt, bekommt ein Problem: Die Entscheidung muss zwischen nicht weniger als 14 verschiedenen Sorten gefällt werden. „Wir wollten ein Alleinstellungsmerkmal“, erklärt Restaurantleiterin Asiye Fischer schmunzelnd.

Das nach einer umfangreichen Runderneuerung im Januar wiedereröffnete EssEnz mit seiner „german Fusion Küche“ (Eigenwerbung) hat offensichtlich den Geschmack der Gäste getroffen. „Wir wollen nicht einer von vielen sein, sondern auch das Traditionelle mit Pep anbieten“, sagt Fischer und ist sich damit einig mit Norbert Bogner, Geschäftsführer der miteinanderleben service gGmbH: „Niemand braucht den 42. Schnitzelladen“, sagt er. Jetzt zur Mittagszeit sind die rund 100 Plätze im Gastraum beinahe vollständig besetzt. „Bei uns bekommt man kaum einen Tisch ohne Reservierung“, erklärt die Restaurantchefin stolz.

### Handgeschält und handgeschabt

Fischer und Bogner legen großen Wert darauf, dass alle Produkte aus der Region stammen. Nur die originellen Teemischungen bezieht das EssEnz von einem Spezialunternehmen in Österreich. So viel wie möglich soll von eigener Hand gemacht werden. „Wenn wir Kartoffelsalat anbieten, werden morgens Kartoffeln geschält. Unsere Spätzle sind handgeschabt“, betont Asiye Fischer. Fertigprodukte sind verpönt.

Die Restaurantchefin managt ein Team aus rund 40 Personen von der Vollzeitkraft bis zur Aushilfe. 40 Prozent der Angestellten haben eine Behinderung – schließlich handelt es sich um ein Inklusionsunternehmen. „Viele Gäste bekommen das gar nicht mit“, sagt Fischer, die ab und zu unterstützend eingreift, wenn bei einer Servicekraft noch Unsicherheiten bestehen. EssEnz Inklusiv hat sieben Tage in der Woche durchgehend für seine Gäste geöffnet. Jede Hand wird gebraucht – auch wenn man sie am Anfang etwas führen muss.

Etliche Quereinsteiger sind dabei und werden im laufenden Betrieb geschult. Andere kommen über ein Praktikum zur Gastronomie, so wie Mary-Jo. „Ich bin die Einzige mit Downsyndrom“, erklärt sie. Ob sie sich vorstellen kann, dauerhaft im EssEnz zu arbeiten? „Ich komme jeden Tag mit großer Freude her. Ich überlege, ob es passt.“ Ihr Problem: Die 24-Jährige hat einen ziemlich weiten Weg zur Arbeit. Aber das könnte sich bald ändern. Die miteinanderleben service gGmbH hat in der Nähe des Bahnhofs von Mühlacker ein großes Gebäude gemietet, in dem gerade acht bis neun Plätze für betreutes Wohnen entstehen.

#### Ein Platz an der Sonne

Mittlerweile sind die Mittagsgäste gegangen, dafür füllt sich die große Terrasse mit ihren 120 Plätzen. Mary-Jo und ihre Kollegen haben drinnen aufgeräumt und sind nun vor allem im Außeneinsatz. Die Gäste genießen die Sonne und ein kühles Bier, einen frühen Schoppen oder Kaffee und Kuchen. Am Wochenende, wenn die Ausflügler hinzukommen, werden schon mal 15 Kuchen bis auf den letzten Krümel verputzt.

Noch werden Kuchen und Eis zugekauft, aber nicht mehr lange. „Wir werden in Kürze das Vorbereitungscenter Mühlacker eröffnen“, erklärt Geschäftsführer Bogner. Es liegt im Rückgebäude des neuen betreuten Wohnangebots beim Bahnhof und wird etwa zehn weitere Arbeitsplätze bieten. „Nach Köpfen können das auch mehr sein. Viele arbeiten bei uns in Teilzeit“, so Bogner.

Da die Küche des EssEnz ziemlich klein ist, sollen im Vorbereitungscenter Salate und Obst geschnippelt, Nudeln und Maultaschen produziert, Kuchen gebacken und Eis gerührt werden. „Wir haben eine ausgebildete Fachkraft für Speiseeis im Team“, freut sich Norbert Bogner über den Kompetenzzuwachs der EssEnz-Mannschaft.

#### Ideen für die Zukunft

Das sind nicht die einzigen Zukunftspläne. Für Mai ist ein spanischer Abend geplant, von Juli bis September soll es an jedem ersten Mittwoch im Monat Barbecue geben und Ende Oktober will man sich ganz dem Kürbis widmen. „Dann wird es ausschließlich Kürbisgerichte geben“, verspricht Asyie Fischer und strahlt schon mal in Vorfreude.

Dann gäbe es da noch das Oldies-Festival, die Weinverkostung oder den Handlettering-Workshop, mit dem man Publikum anlocken will. „Die Leute von hier sollen auch in Mühlacker ausgehen, nicht auswärts“, findet Norbert Bogner. „Dazu muss man ihnen was bieten.“ Ideen dazu hat man bei EssEnz Inklusiv jedenfalls genug.



Ein kleiner Teil des vielfältigen EssEnz Inklusiv-Teams.



oben: Appetitlich angerichteter Rohkostsalat

links: Die Speisekarte von EssEnz

Fotos: Monika Kleusch

### 3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Das Integrationsamt kann im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen an schwerbehinderte und ihnen 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. Schwerbehinderte Beschäftigte, die den Kernbereich ihrer Aufgaben selbst erledigen können, aber auf die Unterstützung durch einen Assistenten angewiesen sind, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenten.

Die Zahl der Leistungsempfänger ist im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr (657) auf 541 gesunken. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind seit 2018 kontinuierlich zurückgegangen und betragen in 2021 3,37 Millionen Euro.

**Tabelle 3.5: Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen\***

	2019		2020		2021	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,42	191	0,39	143	0,37	138
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,48	101	0,38	77	0,24	64
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,18	17	0,13	12	0,06	14
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,04	19	0,04	11	0,01	17
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,18	125	0,09	100	0,09	45
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,08	24	0,03	17	0,04	20
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenten	3,46	391	3,20	297	2,56	243
<b>Insgesamt</b>	<b>4,84</b>	<b>868</b>	<b>4,26</b>	<b>657</b>	<b>3,37</b>	<b>541</b>

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Technische Arbeitshilfen wurden für 138 Leistungsempfänger mit insgesamt 370.000 Euro gefördert. 64 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 240.000 Euro. In 17 Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 45 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des KVJS-Integrationsamts an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 20 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistenzeleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz wurden für insgesamt 243 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 2,56 Millionen Euro übernommen. Die Zahl der Förderfälle ist stetig gesunken, der durchschnittliche finanzielle Aufwand pro Fall ist zwar in den Jahren 2019 von 8.849 Euro auf 10.774 Euro im Jahr 2020 gestiegen, aber im Jahr 2021 auf 10.535 Euro gesunken. Die Leistung wird als monatliches Budget erbracht, sodass 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 Menschen mit Schwerbehinderung eine realistische Perspektive einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Jahr 2021 war für viele selbstständig Tätige nach wie vor durch die Corona-Pandemie geprägt. Während einige Selbstständige wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie im Jahr 2020 die wirtschaftliche Selbstständigkeit beenden mussten, stabilisierte sich im Jahr 2021 die Lage. Pandemiebedingte Probleme hatten auch im Jahr 2021 Selbstständige, deren Geschäftsfeld einen körpernahen Kundenkontakt erfordert, wie Kosmetik, Fußpflege und Ähnliches. Länger bestehende selbstständige Existenzen konnten die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie überstehen, auch weil die staatlichen Corona-Hilfen einen Ausgleich geschaffen haben.

Im Jahr 2021 wurden sechs Existenzgründerinnen mit einem Darlehen gefördert. Die Zahl dokumentiert allerdings nicht alle Existenzgründungen, sondern nur diejenigen, die für die Gründung ein Darlehen benötigen. Die Darlehen werden dafür verwendet, um für die Existenzgründung notwendige Investitionen zu finanzieren, die in keinem Zusammenhang zur Behinderung stehen. Die geringe Zahl der Inanspruchnahme von Darlehen für Existenzgründungen haben unterschiedliche Gründe. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gesamtwirtschaft haben zur Folge, dass Existenzgründungen aus prekären wirtschaftlichen Situationen von Gründerinnen und Gründern kaum noch erfolgen. Gründungen sind wirtschaftlich nur sinnvoll, wenn die Geschäftskonzepte ein geringes wirtschaftliches Risiko aufweisen und ausreichend Gründungskapital vorhanden ist, um eine Anlaufphase zu überbrücken. Die eingehende Prüfung der Betriebskonzepte führt dazu, dass wenig erfolgversprechende Konzepte einer selbstständigen Tätigkeit nicht weiterverfolgt werden. Dies bewahrt die schwerbehinderten Menschen vor den finanziellen Folgen, die mit einem Scheitern verbunden sind. In einer zunehmenden Zahl wird die Anschubfinanzierung für die Existenzgründung nicht benötigt oder ist hinsichtlich der Größenordnung für die Finanzierung der selbstständigen Tätigkeit nicht relevant, zum Beispiel Ausstattung einer Praxis für Psychotherapie oder eines Handwerksbetriebes. Der Hauptschwerpunkt der Förderung von Selbstständigen, auch in der Gründungsphase, betrifft 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 im Jahr 2021 141 Anträge von schwerbehinderten Personen zur Unterstützung der Selbstständigkeit beim KVJS-Integrationsamt gestellt. Einen großen Teil der Leistungen an Selbstständige macht im Jahr 2021 die Arbeitsassistenz aus. Von den Empfängern von Arbeitsassistenzleistungen im Jahr 2021 waren 76 Selbstständige.

Nach wie vor liegt der Schwerpunkt der geförderten selbstständigen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, etwa in Beratungsberufen. Berufliche Chancen für selbstständig Tätige entstehen sowohl in Nischensegmenten, zum Beispiel spezifische Beratungsangebote wie Gebärdendolmetscherleistungen, als auch in regulären Berufsfeldern, wie etwa medizinisch-therapeutische Berufe wie Psychologen, Physiotherapeuten, Masseur, Podologen.

### 3.6 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 bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch das KVJS-Integrationsamt beteiligt. Mit 187 Integrationsfachkräften auf 162 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 auch von den Rehabilitationsträgern beauftragt werden.

#### Qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung

(Schwer-)behinderte Menschen und deren Arbeitgeber können die qualifizierte Beratung oder die Begleitung der IFD in Anspruch nehmen, um vor allem psychosoziale Fragestellungen im Arbeitsverhältnis durch individuelle Unterstützungsleistungen – je nach Bedarf entweder über einen längeren Zeitraum andauernd oder zeitlich und fachlich begrenzt – zu bearbeiten. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 10.210 (schwer-)behinderte Menschen beraten oder umfassend unterstützt. Die Zahl der langfristigen Unterstützungsprozesse ist von 7.161 im Vorjahr um 1,2 Prozent auf 7.075 zurückgegangen. Während sich der Fallzahlenrückgang bei der Unterstützung von Übergängen aus WfbM (von 378 im Jahr 2019 auf 257 Fälle) weiter verstetigt hat, sind die Zahlen der KoBV-Absolventen annähernd gleich geblieben (von 510 im Jahr 2019 auf 506) und die Zahlen aus den Schulen (von 964 im Jahr 2019 auf 988) wieder leicht angestiegen. Viele Branchen, die für diese Zielgruppe besonders relevant sind, waren durch die Auswirkungen der Pandemie wirtschaftlich und/oder organisatorisch stark belastet. Besonders im Jahr 2020 mangelte es an der nötigen Planbarkeit der Maßnahmen. Praktika in Beschäftigungsbetrieben wie Kindertagesstätten und Senioreneinrichtungen, in Verwaltungen oder im Hotel- und Gaststättengewerbe konnten pandemiebedingt nicht oder nur sehr eingeschränkt stattfinden. Nicht zuletzt wegen der Schließung



von Schulen und WfbM konnten potenzielle Übergänger für den allgemeinen Arbeitsmarkt im Jahr 2020 nicht systematisch vorbereitet werden (siehe auch Kapitel 3.7). Die Situation hat sich im Jahr 2021 trotz fortwährender Corona-Pandemie erkennbar verbessert.

Die Covid-19-Pandemie wirkte sich noch deutlicher bei der Zahl der qualifizierten Beratungen aus. Bei den qualifizierten Beratungen geht es meist um ein akutes Beratungsanliegen, das in wenigen persönlichen Gesprächen abschließend geklärt werden kann. Hier ging die Beanspruchung der IFD von 4.186 Fällen im Jahr 2020 auf 3.135 Fälle im Jahr 2021 zurück.

Die Beauftragung der IFD für langfristige Unterstützungsprozesse erfolgt seit Jahren ganz überwiegend durch das KVJS-Integrationsamt. Der Anteil der Rehabilitationsträger ist stetig rückläufig. Er lag im Jahr 2012 noch bei 453 Fällen. Im Jahr 2020 waren es noch 41 und im Jahr 2021 nur noch 29 Unterstützungsfälle.

#### Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamts für die Integrationsfachdienste betragen im Jahr 2021 insgesamt 15,09 Millionen Euro; davon wurden nur noch 0,06 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betragen bedingt durch die Covid-19-Pandemie 2.132 Euro.

**Tabelle 3.6.1: Beruflicher Status der Klienten**

Fälle	2019	2020	2021
<b>Beschäftigte</b> (Arbeitnehmende/Beamte/ Selbstständige/Auszubildende)	5.096	4.844	4.772
• davon wesentlich behinderte Menschen	1.353	1.581	1.662
<b>Arbeitslose/Arbeitsuchende</b>	490	266	280
<b>Übergänger aus Schulen</b>	1.312	1.263	1.247
• davon in BVE	964	965	988
<b>Übergänger aus WfbM</b>	378	271	257
<b>Übergänger in Maßnahmen</b>	510	517	519
• davon Teilnehmer KoBV	510	515	506
<b>Insgesamt</b>	<b>7.786</b>	<b>7.161</b>	<b>7.075</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Unterstützte Personen

Von zunehmender Bedeutung ist die besondere Unterstützung von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Von den 7.075 Unterstützungsfällen entfiel etwa die Hälfte 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 (siehe auch Kapitel 3.7).

Die Gruppe der Menschen mit intellektuellen Einschränkungen (Lernbehinderung/geistige Behinderung) bildet mit 2.920 Personen die größte Teilgruppe der IFD-Klientel. Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 2.140 Personen die Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen. In dieser Gruppe nimmt die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen aus dem Autismus-Spektrum seit Jahren zu. Sie stieg von 275 Personen im Jahr 2017 auf 318 Personen im Jahr 2021 an. Der Unterstützungsbedarf für die Gruppe der Menschen mit Sinnesbehinderungen (Sehen, Hören, Sprechen) verändert sich trotz technischer Fortschritte nur wenig. Bei dieser Zielgruppe liegt der Schwerpunkt der IFD-Arbeit in der Sicherstellung der Kommunikation.

### 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 beziehungsweise medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den Einleitenden Stellen bildeten seit Jahren die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe. Der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld lag im Jahr 2020 mit 20,6 Prozent coronabedingt etwas unter dem Niveau der Vorjahre, hat sich aber im Jahr 2021 mit 21,7 Prozent wieder stabilisiert. Dennoch gab es bei den Einleitenden Stellen einen nachvollziehbaren Wechsel. An erster Stelle rangieren seit letztem Jahr die Einleitungen aus dem familiären Umfeld/Eigeninitiative. Diese waren coronabedingt von 19,9 Prozent im Jahr 2019 sprunghaft auf 23,2 Prozent im Jahr 2020 und auf 24,6 Prozent im Jahr 2021 angestiegen. Inhaltlich dominierten hier die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes und der Mangel an unmittelbarer Kommunikation.

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. Bei den 2.782 im Jahr 2021 abgeschlossenen Unterstützungsaufträgen konnten in 2.415 Fällen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. 66 Unterstützungsprozesse mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung; 245 unterstützte Arbeitsverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst oder endeten durch Eigenkündigung. Daraus ergibt sich eine Sicherungsquote von 86,8 Prozent.

**Tabelle 3.6.2: Art der Behinderung**

	2019	2020	2021
seelische Behinderung	2.370	2.209	2.140
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	640	577	559
Sehbehinderung	108	117	114
Hörbehinderung	486	351	351
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.113	2.919	2.920
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	486	425	425
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	583	563	566
<b>Insgesamt</b>	<b>7.786</b>	<b>7.161</b>	<b>7.075</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Tabelle 3.6.3: Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung**

	2019		2020		2021	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.451	85,34 %	2.351	86,28 %	2.415	86,81 %
einvernehmliche oder Eigenkündigung	274	9,54 %	240	8,81 %	245	8,81 %
Kündigung durch Arbeitgeber	85	2,96 %	85	3,12 %	66	2,37 %
Renteneintritt	62	2,16 %	49	1,80 %	56	2,01 %
<b>Insgesamt</b>	<b>2.872</b>	<b>100,00 %</b>	<b>2.725</b>	<b>100,00 %</b>	<b>2.782</b>	<b>100,00 %</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

## Neu: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz vom 9. Juni 2021 wurden die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) als § 185a neu in den Aufgabenkatalog der Integrationsämter und somit in das SGB IX aufgenommen. Das KVJS-Integrationsamt hat diese neue Aufgabe in Abstimmung mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg und dem Beratenden Ausschuss des Integrationsamts, so wie es der Gesetzgeber auch primär vorgesehen hat, den Integrationsfachdiensten (IFD) übertragen.

Die Integrationsfachdienste sind als kompetente Ansprechpartner zu allen Fragen der beruflichen Teilhabe gut mit den örtlichen Arbeitgebern vernetzt und für diese Aufgabe prädestiniert. Die 22 IFD an 36 Standorten mit 187 Integrationsfachkräften stellen ein flächendeckendes, wohnort- und arbeitsplatznahes Beratungsangebot sicher, das auf bestehende regionale Netzwerke zurückgreifen kann.

### Aufgaben der EAA

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie stehen Arbeitgebern als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Nicht zuletzt unterstützen sie Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.

Die IFD werden dabei eng mit den örtlichen Arbeitsagenturen, den Jobcentern und den Rehabilitationsträgern und allen von diesen Leistungsträgern beauftragten Diensten und Einrichtungen zusammenarbeiten.

Im Unterschied zu ihren bisherigen Aufgaben gehen die Integrationsfachdienste nun auch verstärkt und unabhängig vom Einzelfall proaktiv auf Betriebe zu, um sie für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Hierzu wird die Vernetzung ausgebaut mit den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Bildungswerken der Wirtschaft sowie den regionalen Arbeitgeberverbänden, Innungen, kommunalen Stellen zur Wirtschaftsförderung und anderen Beratungsnetzwerken mit Wirtschaftsnähe.

Die IFD haben die Aufgabe ab dem 1. Januar 2022 übernommen und führen seither das Logo:



#### Finanzierung aus der Ausgleichsabgabe

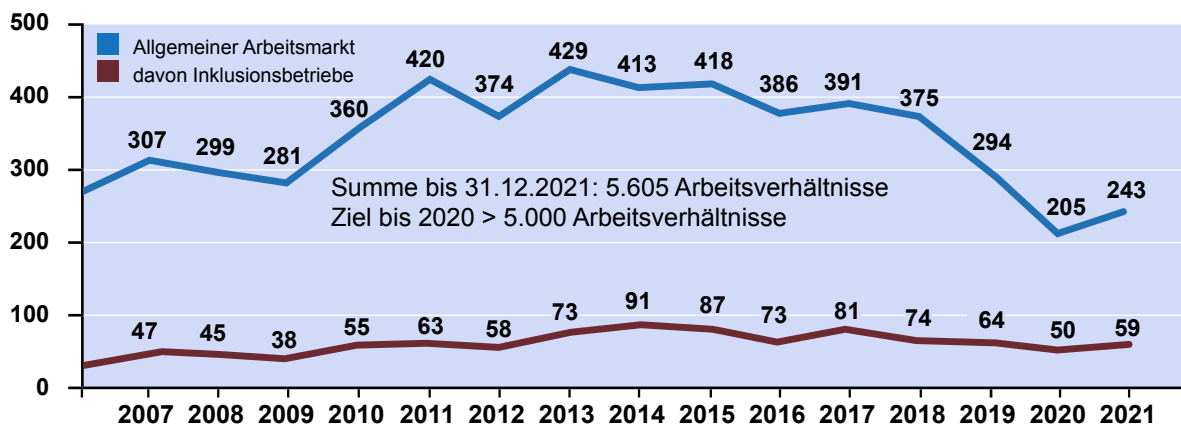
Finanziert werden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber aus Mitteln der Ausgleichsabgabe als Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Integrationsämter bekommen dafür einen höheren Anteil an der Ausgleichsabgabe. Künftig verbleiben den Integrationsämtern zusätzliche zwei Prozent, die sie bisher an den Bund abführen mussten. Für Baden-Württemberg sind das jährlich etwa zwei Millionen Euro zusätzlich für die neue Aufgabe.

#### 3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen

In Baden-Württemberg werden seit Jahren mit großem Erfolg Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Seit dem Jahr 2005 konnten bisher 5.605 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für diese Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, erreicht werden. Nach einer umfassenden und systematischen Vorbereitung in Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen werden diese Arbeitsverhältnisse langfristig in Kooperation mit den IFD angebahnt. Neben der fachlich-inhaltlichen Unterstützung für die Arbeitgeber ist auch eine dauerhafte finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber durch das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für den nachhaltigen Erfolg ausschlaggebend.

Die Nachhaltigkeit der bisherigen Vermittlungserfolge wird regelmäßig vom KVJS-Integrationsamt untersucht. Die dabei ermittelte Nachhaltigkeitsquote (Anteil der zum 31. Dezember des Jahres weiterhin in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen aus der Zielgruppe) lag im Jahr 2021 bei 88 Prozent. Die Zahl der im Berichtsjahr für die Zielgruppe erreichten Arbeitsverhältnisse ist mit 243 gegenüber den starken Rückgängen der Jahre 2019 und 2020 im Jahr 2021 erfreulicherweise wieder angestiegen, hat aber noch nicht das Niveau der 2010er-Jahre erreicht. Davon fanden im Jahr 2021 59 Personen einen Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb. Der erste

**Grafik 3.7.1: Arbeitsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen**



Stand: 31.12.2021

Quelle: eigene Erhebung KVJS

erhebliche Rückgang im Jahr 2019 war auf den holprigen Start des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zurückzuführen. Im Jahr 2020 konsolidierten sich im ersten Quartal zunächst die Vermittlungszahlen. Im zweiten Quartal brachen die Vermittlungen infolge der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie vollständig ein. Sie erholten sich erst allmählich im zweiten Halbjahr 2020.

#### Vernetzung und Kooperation

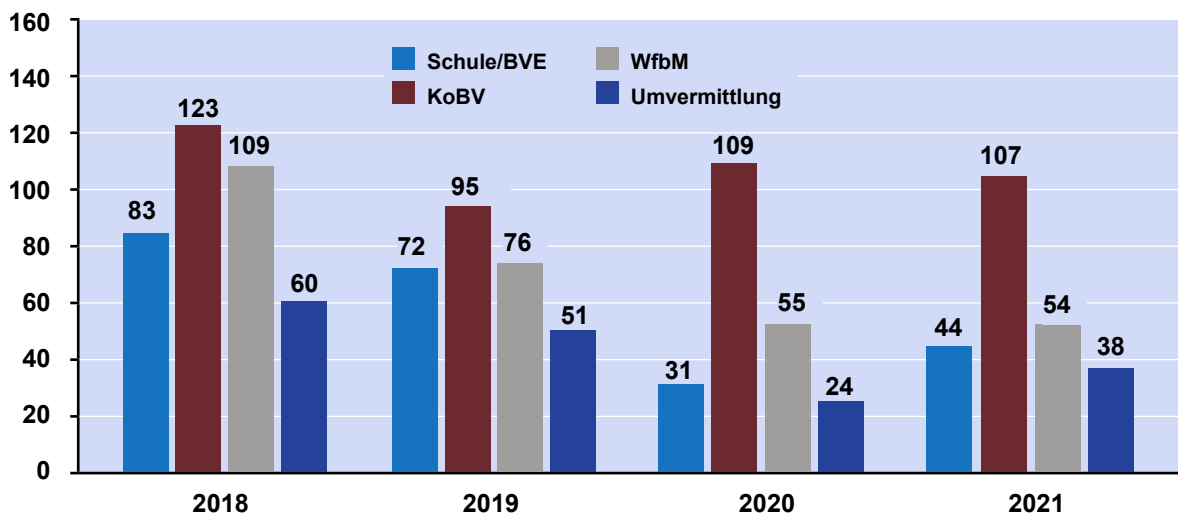
Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ fußt auf einem gut funktionierenden Kooperationsnetzwerk von Schulen, den Eingliederungshilfeträgern, den Integrationsfachdiensten (IFD), den Werkstätten für behinderte Menschen und der Agentur für Arbeit bei der systematischen Vorbereitung auf eine individuell passende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

- Auf Landesebene stimmen sich die Akteure im Teilhabeausschuss Baden-Württemberg ab. 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 Berufswege- oder Förderkonferenz.
- 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 der Basis des individuellen Kompetenzinventars wird der Inklusionsplan auf allen Entwicklungsstufen fortgeschrieben.

Welchen Anteil am Vermittlungsergebnis die jeweiligen vorbereitenden Maßnahmen haben, zeigt folgende Grafik:

**Grafik 3.7.2: Vermittlungsergebnisse**

Anteile: Schule/BVE; KoBV; WfbM



Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Entwicklung von Arbeitszeit und Einkommen

Während das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einer WfbM\* in Baden-Württemberg nach Angaben der BAG-WfbM 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.

\*www.bagwfbm.de/11\_durchschnittliche\_monatliche\_arbeitsentgelte\_2014-2017.pdf

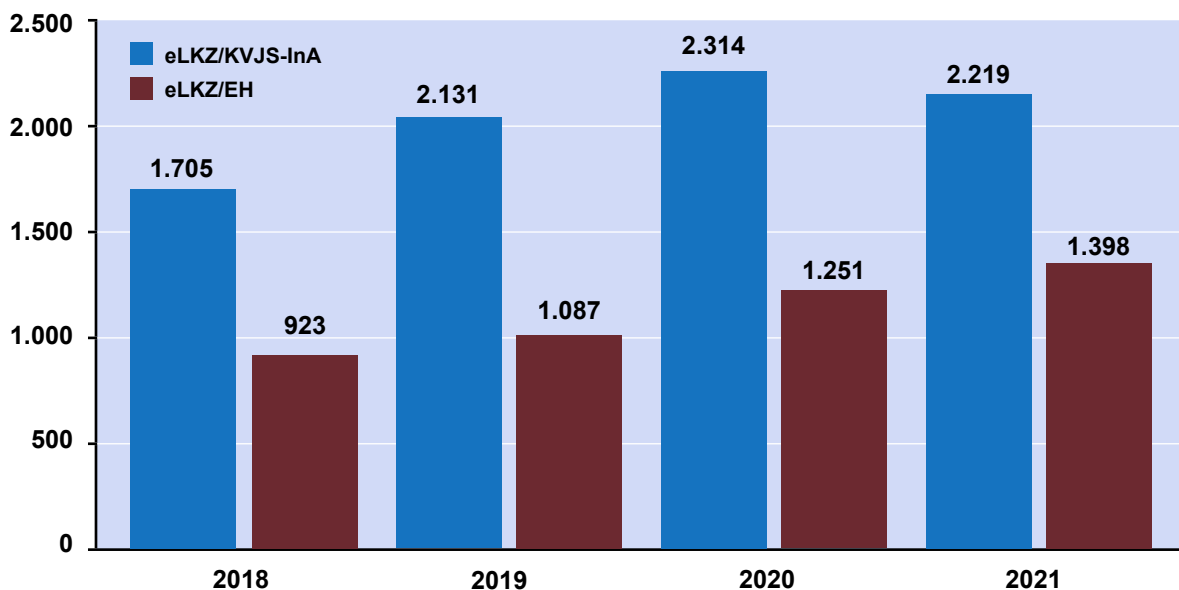
### Entwicklung der Zugangszahlen zu den WfbM – Vergleich Bund/Baden-Württemberg

Im Rahmen unserer langjährigen Erhebungen zur Beschäftigungssituation wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt werden regelmäßig die Beschäftigten und deren Arbeitgeber befragt. Beide berichten übereinstimmend sehr wertschätzend über ihre jeweiligen Erfahrungen. Die Wertschätzung bildet sich insbesondere durch eine übliche Bezahlung (s. o.), gute innerbetriebliche Unterstützung und eine hohe Arbeitsmotivation und Betriebstreue der wesentlich behinderten Menschen ab.

Die nachhaltige Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen wirkt sich in Baden-Württemberg mittel- und langfristig auch auf die Zugangszahlen zu den WfbM und somit auf die Kosten der Eingliederungshilfeträger aus: Während im Bund die Zugangszahlen zu den WfbM seit dem Jahr 2005 stetig ansteigen, flachen diese in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2007 deutlich ab und gehen seit dem Jahr 2012 sogar leicht zurück. Dies führt in Baden-Württemberg zu jährlichen Einsparungen der Träger der Eingliederungshilfe (EGHT) in der Größenordnung von 60 Millionen Euro.

#### Grafik 3.7.3: Arbeit Inklusiv 2018 – 2021

Ergänzende Lohnkostenzuschüsse Anteile KVJS-Integrationsamt bzw. Träger der EH (Teil I und II)



Fallzahlen Stand: 31.12.2021

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Ein-Blick in die Praxis

## Kinderladen Heuhüpfen: Inklusive nette Kollegen

Beim Kinderladen Heuhüpfen in Heidelberg sorgen Menschen mit Behinderung für das leibliche Wohl der Kleinen. Schon der erste Kollege mit Handicap überzeugte. Heute packen an drei Standorten des Kinderladens inklusive Kräfte mit an.

Ein hauswirtschaftlicher Helfer mit Behinderung im Kinderladen Heuhüpfen? Warum eigentlich nicht? „Die Idee hat ein früherer Vorstand eingebracht“, erinnert sich Steffen Kittner, der Geschäftsführer. Als 2009 eine hauswirtschaftliche Hilfe gesucht wurde, erinnerte sich Kittner an das Konzept und nahm Kontakt mit der Heidelberger Graf von Galen-Schule, einem Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum, auf.

Dort schlug man einen ehemaligen Schüler vor für ein Praktikum im Kinderladen.

### Anfängliche Skepsis

Die Begeisterung des Heuhüpfen-Fachkräfteteams hielt sich zunächst in engen Grenzen: „Es hieß, wir haben schon 30 Kinder, wir wollen kein 31.“, berichtet der Geschäftsführer amüsiert. Wenn der Küchenhelfer heute gehen müsste, „würde mich das Team steinigen“, so Kittner drastisch. Denn mit David Bota begann eine Erfolgsgeschichte.

Ein Schüler im Anerkennungsjahr der Heidelberger F+U Berufsfachschule für Arbeitserzieher stand Bota zur Seite, um die nötigen Arbeitsabläufe für die Zubereitung und Verteilung von Frühstück und Mittagessen der Kinder einzuüben. Für gewöhnlich übernimmt ein Jobcoach – meist aus einer Werkstatt für behinderte Menschen – diese Aufgabe, aber Kittner hatte als (ehemaliger) Dozent gute Kontakte zur Berufsfachschule.

Tatkräftige Unterstützung kam auch vom Heidelberger Integrationsfachdienst (IFD), der unter anderem die Zuschüsse des KVJS-Integrationsamts klärte. „Das war für uns von großer Bedeutung, da es dem Verein eine nachhaltige finanzielle Unterstützung im erforderlichen Umfang sicherstellen konnte“, betont Steffen Kittner. Damit bekam der Verein Heuhüpfen als Arbeitgeber die für ihn notwendige wirtschaftliche Planungssicherheit. Und David Bota bekam einen festen Arbeitsvertrag. Seit mehr als zehn Jahren ist er nun buchstäblich mittendrin, liegt seine Küche doch im Zentrum des Kinderladens. Und weder die Kinder noch die Fachkräfte wollen ihren „Küchenelf“ noch missen.

### Zuwachs

Als die Heuhüpfen einen weiteren Standort planten, wurde wieder eine Hauswirtschaftshilfe gesucht. Steffen Kittner: „Nach dem positiven Eingliederungsverlauf von Herrn Bota kam bei uns die Idee auf, einen weiteren Arbeitsplatz für den Personenkreis wesentlich behinderter Menschen anzubieten.“





(von links nach rechts) Anna-Maria Krause, David Bota, Geschäftsführer Steffen Kittner



links: Das Portionieren des Essens gehört zu David Botas Aufgaben.  
rechts: Anna-Maria Krause sorgt für saubere Teller.  
Fotos: Thomas Brenner

Gefunden wurde unter tatkräftiger Mithilfe des Integrationsfachdienstes Bianca Grabhorn, eine Schülerin der Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) Wiesloch. BVE-Lehrerin und IFD unterstützten das Langzeitpraktikum der jungen Frau.

Grabhorn war ein Glücksgriff, wie sich herausstellen sollte. „Ich habe als Arbeitgeber noch nie so schnell ein großes Lob aussprechen können“, freut sich Geschäftsführer Kittner. Was war passiert? Zu den Aufgaben der Hauswirtschaftshelferin gehört es, die Temperatur des angelieferten Mittagessens für die Kinder zu prüfen. Sie darf laut Vorschrift nicht unter 60 Grad Celsius liegen. Bianca Grabhorn war noch neu, als ihr eine zu kühle Lieferung auffiel: „Sie hat dem Lieferfahrer gesagt, halt, das kann ich so nicht annehmen, und hat sich damit durchgesetzt“, so Kittner. „Sie ist außerordentlich gewissenhaft.“

So stand es auch außer Frage, wieder eine Hauswirtschaftshilfe mit Handicap zu suchen, als ein dritter Heuhüpfer-Kinderladen eröffnet werden sollte. Dritte im Bunde der „Küchenfeen und -elfen“ ist jetzt Anna-Maria Krause. Auch sie startete als Praktikantin. „Das Praktikum wurde immer mehr tageweise und aufgabenbezogen erweitert und durch regelmäßige Unterstützung der Schule, über Einsätze des Arbeitstherapeuten und des IFD begleitet und ausgewertet“, beschreibt Kittner. Einer der Anleiter im Kinderladen war übrigens David Bota.

Für Nachhaltigkeit bei den Leistungen sorgen regelmäßige Besuche des IFD-Fachberaters, bei denen der aktuelle Stand und die notwendigen Fördermaßnahmen besprochen werden. An allen drei Standorten gibt es zudem Kümmerer aus dem Team, die den Beschäftigten mit Behinderungen zur Seite stehen. Ob die Heuhüpfer sich bei einem neuen Standort wieder für eine Hauswirtschaftshilfe mit Behinderung entscheiden würden? Steffen Kittner zögert keine Sekunde: „Auf jeden Fall!“

Der Kinderladen Heuhüpfer e.V. ist eine Elterninitiative und betreut seit 1986 Kinder zwischen einem und drei Jahren. Eltern übernehmen ehrenamtlich die Aufgaben des Vorstandes. An vier Standorten in Heidelberg werden 125 Kinder in insgesamt zwölf Kleinkindgruppen im Alter unter drei Jahren durch 44 Fachkräfte betreut, gefördert und entwickelt.

Seit rund elf Jahren kooperiert der Kinderladen als Arbeitgeber mit den Einrichtungen zur beruflichen Orientierung (Berufsvorbereitende Einrichtung BVE) und dem Integrationsfachdienst Heidelberg-Mosbach (IFD).

### 3.8 Technischer Beratungsdienst

Die Beratung durch den Technischen Beratungsdienst sichert Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen und ermöglicht Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft sowie inklusive Teilhabe an Bildung.

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-Integrationsamts. Hier arbeiten Techniker und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinenbau, Reha-Technik und Bauingenieurwesen. Die Fachleute beraten zu technischen Fragen der Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsorganisation bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und beurteilen Beschäftigungssituationen und Beschäftigungsverhältnisse in betriebswirtschaftlicher Hinsicht.

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 im Jahr 2021 insgesamt 597 Einzelfälle (2019: 834; 2020: 630), davon 332 aus dem Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 73 Präventionsfälle und 30 Kündigungsschutzfälle. Der Rückgang hängt auch mit den Kontaktbeschränkungen während der Covid-19-Pandemie zusammen. Technische Umgestaltungen von Arbeitsplätzen wurden während der Pandemie von den Arbeitgebern zurückgestellt. Notwendige Betriebsbesuche zur Begutachtung eines Arbeitsplatzes konnten wegen der Kontaktbeschränkungen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden.

In Amtshilfe für die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX unterstützte der TBD im Jahr 2021 in 112 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 sinnesbehinderte Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten zur Teilhabe an Bildung.

Das Team des TBD stellt sein Wissen auch in Schulungsveranstaltungen des KVJS-Integrationsamts zur Verfügung. In Zweitagesseminaren wird das Thema „Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen“ für Mitglieder des Integrationsteams (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter/ Betriebsrat/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) angeboten und in den KVJS-Bildungszentren Gültstein und Flehingen durchgeführt.

### 3. Ausgaben

Seit 2016 ist der TBD im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ vom Land Baden-Württemberg mit der Aufgabe betraut, 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 2021 wurde der TBD in 18 Fällen beauftragt (gegenüber 23 Fällen im Vorjahr).

**Tabelle 3.8: Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle**

	2019		2020		2021	
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben		559		390		332
• davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	21		13		7	
Prävention		89		46		73
Kündigungsschutz nach dem SGB IX		46		31		30
Widerspruchsverfahren		6		7		6
Klageverfahren		0		0		0
Leistungsfälle der Kriegsopferfürsorge		6		4		6
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII		96		107		112
Beratungsfälle Schulische Inklusion		21		23		18
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u. a.		7		5		4
allgemeine Beratungsfälle		4		17		16
<b>Insgesamt</b>		<b>834</b>		<b>630</b>		<b>597</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

### Ein-Blick in die Praxis

## Von Beginn an barrierefrei

### Technische Beratung vom KVJS-Integrationsamt

Als feststand, dass der Stuttgarter Standort von Nokia in ein neues Gebäude ziehen würde, wurde beim Ausbau konsequent auf Barrierefreiheit geachtet. Der Technische Beratungsdienst des KVJS-Integrationsamts brachte seine Expertise in die Planung ein.

„Wir haben geguckt: Was brauchen wir“, erklärt Rosemarie Bietz, Gesamtschwerbehindertenvertreterin bei Nokia. Als am Standort Stuttgart der Umzug in ein neues Gebäude absehbar war, wurde bereits bei der Planung auf die Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung geachtet. „Das neue Gebäude wurde von einem Investor errichtet, der offen mit unseren Vorschlägen zur Barrierefreiheit umgegangen ist“, so Bietz.

Schon früh wurden die Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragte mit eingebunden. Mit dabei: Bernd Simmendinger, Technischer Berater des KVJS-Integrationsamts. „Er war eine große Hilfe“, erklärt Peter Rost, Inklusionsbeauftragter bei Nokia. Während der Bauphase stand der TBD-Berater in regelmäßigem Austausch mit Nokia. Denn schließlich erspart frühzeitige gute Planung teure Nachbesserungen und viel Ärger.

### Überdachte Parkplätze schützen Rollstuhlfahrer

Besonders, was die Zugänge und Verkehrsflächen angeht, konnte Bernd Simmendinger sein Fachwissen einbringen: „Vor allem die Türen und die Aufzüge müssen breit genug sein für Rollstuhlfahrer“, erklärt Simmendinger. „Außerdem wurden im Außenbereich für Rollstuhlfahrer zwei überdachte Parkplätze in der Nähe des Eingangs umgesetzt.“ Im Gebäude gibt es vier Behindertentoiletten. Alle stillen Örtchen sind mit berührungsfreier Technik an aktuelle hygienische Bedürfnisse angepasst. Auch für die Erreichbarkeit der „Sky Lounge“ im Dachgeschoss ist gesorgt. Dort können die Mitarbeiter ihr Mittagessen einnehmen.

„Nicht alle Probleme mussten baulich gelöst werden, sondern konnten durch die richtige Arbeitsplatzwahl beziehungsweise Arbeitsplatzausstattung erreicht werden“, erklärt Simmendinger. Oft sind es kleine, aber pfiffige Lösungen, die Mitarbeitern mit Behinderungen das Leben leichter machen: So sind die Mikrowellen, die zur Verfügung stehen, auch für Rollstuhlfahrer erreichbar. Und der Abwasch nach dem Essen kann ohne Verrenkungen in einer unterfahrbaren Spüle erledigt werden. „Manche haben gefragt, ob wir da einen Schrank vergessen hätten“, so Rosemarie Bietz.

### Offenes Konzept mit Ruhe- und Kontaktzonen

Für die Innengestaltung des Neubaus sah die Planung ein offenes Konzept ohne feste Arbeitsplätze vor. Zum Telefonieren, konzentrierten Arbeiten oder für Besprechungen stehen abgeschirmte Zonen zur Verfügung.

### 3. Ausgaben

Alle Arbeitsplätze sind mit Monitoren ausgestattet. „Jeder hat ein Schließfach für seinen Laptop, Maus und Tastatur. Die holt man morgens heraus und sucht sich einen Platz“, erklärt Rosemarie Bietz. Aber: „Für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung ist das teilweise nicht praktikabel. Deshalb haben wir für sie bei Notwendigkeit feste Arbeitsplätze nach ihren Bedürfnissen einrichten lassen.“



Unterfahrbare Spüle



Regengeschützter Parkplatz

Fotos: Nokia

### Interview

## „Tue Gutes und rede darüber“

### Wie erfolgreiche Teamarbeit Teilhabe am Arbeitsleben erleichtert

Der Schwerbehindertenvertretung kommt eine wichtige Scharnierfunktion zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern mit Behinderungen zu. Wie das Scharnier geschmeidig bleibt, erklärt Rosemarie Bietz, Gesamtschwerbehindertenvertreterin von Nokia Deutschland.

Frau Bietz, Sie haben sehr erfolgreich gemeinsam mit dem Inklusionsbeauftragten von Nokia den barrierefreien Innenausbau des neuen Gebäudes in Stuttgart mitentwickelt. Wie schafft man es, so gut – und vor allem so frühzeitig – eingebunden zu werden?

Bietz: Man muss miteinander reden. Offenheit führt zu Akzeptanz. Dabei muss man alle mitnehmen, auch die Arbeitgeberseite. Die Geschäftsleitung mit einzubinden ist unerlässlich. Es geht nur gemeinsam. Dazu gehört auch, sich als Schwerbehindertenvertretung bei den Vorgesetzten bekannt zu machen. Dazu nutzen meine Stellvertreter und ich jede sich bietende Gelegenheit. Zum Beispiel sind wir immer bei der Begrüßung von neuen Studierenden der Dualen Hochschule bei Nokia dabei und stellen unsere Aufgaben vor.

### War es schwierig, die Arbeitgeberseite mit an Bord zu holen?

Zum Glück haben wir eine lange Tradition bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Bei Nokia steht die Geschäftsführung eindeutig dahinter. Und die Zusammenarbeit mit unserem Inklusionsbeauftragten und dem Betriebsrat ist sehr eng und vertrauensvoll.

### Was ist für Sie das Kernstück Ihrer Arbeit als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen?

Ganz zentral ist die Öffentlichkeitsarbeit: Darüber reden, was man macht. Das geht am besten über konkrete Beispiele: Oft helfen kleine, praktikable Lösungen.

### Zum Beispiel?

Für einen Auszubildenden im Rollstuhl haben wir eine Funktürklingel angeschafft, mit der er sich an jeder seiner Ausbildungsstationen Zutritt verschaffen konnte. Ein Kollege mit einem gelähmten Arm musste zwischen Kaffeeküche und Arbeitsplatz durch eine Tür. Für ihn haben wir eine kleine Ablage neben der Tür anbringen lassen, wo er seinen Kaffee abstellen konnte.

### Was ist Ihr Fazit aus 20 Jahren Erfahrung als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen?

Tue Gutes und rede darüber – und zwar mit Personen auf allen Ebenen des Betriebs. Inklusion geht nur gemeinsam. Es muss nicht immer die große Maßnahme sein, aber eine, die passt. Die Frage muss sein, wie kann ich die passenden Rahmenbedingungen schaffen für eine Person mit Behinderung.

### Das Interview führte Monika Kleusch



#### Zur Person

Rosemarie Bietz ist seit mehr als 20 Jahren Vertrauensfrau schwerbehinderter Menschen. Als Gesamtschwerbehindertenvertreterin bei Nokia ist sie für alle fünf Standorte des Unternehmens in Deutschland zuständig.

Außerdem ist Rosemarie Bietz aktuelle Vorsitzende des Widerspruchsausschusses, der Widersprüche gegen Entscheidungen des KVJS-Integrationsamts behandelt.

Foto: Alexander Wunsch

### 3.9 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 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 2021 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 10,19 Millionen Euro (Vorjahr: 10 Millionen Euro) zur Förderung von 37 Wohnangeboten für Menschen mit Behinderung und Werkstätten für behinderte Menschen ausgezahlt.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 28,36 Millionen Euro (2021: 9,57 Millionen Euro) sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

**Tabelle 3.9: Förderung von Einrichtungen**

	2019		2020		2021	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	3,19	10	6,50	18	3,00	11
Wohnstätten für behinderte Menschen	4,81	20	3,50	16	7,19	26
<b>Insgesamt</b>	<b>8,00</b>	<b>30</b>	<b>10,00</b>	<b>34</b>	<b>10,19</b>	<b>37</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS



## 4. 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 Integrationsamts gekündigt werden (§§ 168 ff. SGB IX). Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene Kündigung ist unwirksam und kann im Kündigungsschutzprozess angefochten werden.

Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mithilfe 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 Ermessensentscheidung.

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 Integrationsamts 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 gegenüber dem Vorjahr um rund 6 Prozent gesunken auf 2.505. Die befürchtete Kündigungswelle wegen der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie ist auch im zweiten Corona-Jahr ausgeblieben. Bereits jetzt, nach dem dritten Quartal 2022, ist von einer Steigerung der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung nichts zu bemerken. Die Maßnahmen des Bundes in den Jahren 2020 und 2021, vor allem die Regelung zur Kurzarbeit, haben gegriffen.

**Tabelle 4.1: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung**

	2019	2020	2021
<b>Neuanträge</b>	2.725	2.896	<b>2.505</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

## 4. Besonderer Kündigungsschutz

### Erledigte Zustimmungsverfahren

Im Jahr 2021 wurden 1.779 (Vorjahr: 2.167) Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung abgeschlossen. In mehr als 50 Prozent der Fälle hatte der Arbeitgeber den Antrag auf betriebsbedingte Kündigungsgründe gestützt – hieran wird der Arbeitsplatzabbau infolge der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sichtbar. Dementsprechend ist der Anteil der personenbedingten und der verhaltensbedingten Zustimmungsanträge gesunken.

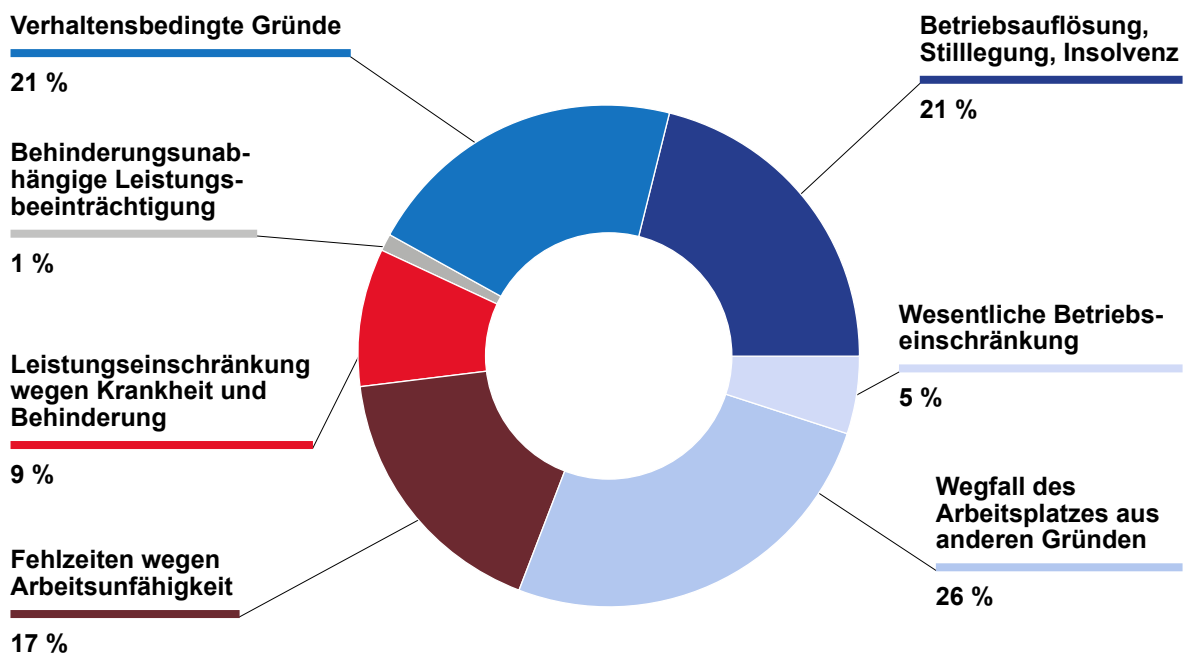
**Tabelle 4.2: Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen**

	2019	2020	2021
betriebsbedingte Gründe	929	1.172	924
personenbedingte Gründe	639	602	489
verhaltensbedingte Gründe	456	393	366
<b>Insgesamt</b>	<b>2.024</b>	<b>2.167</b>	<b>1.779</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Grafik 4.3: Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe**

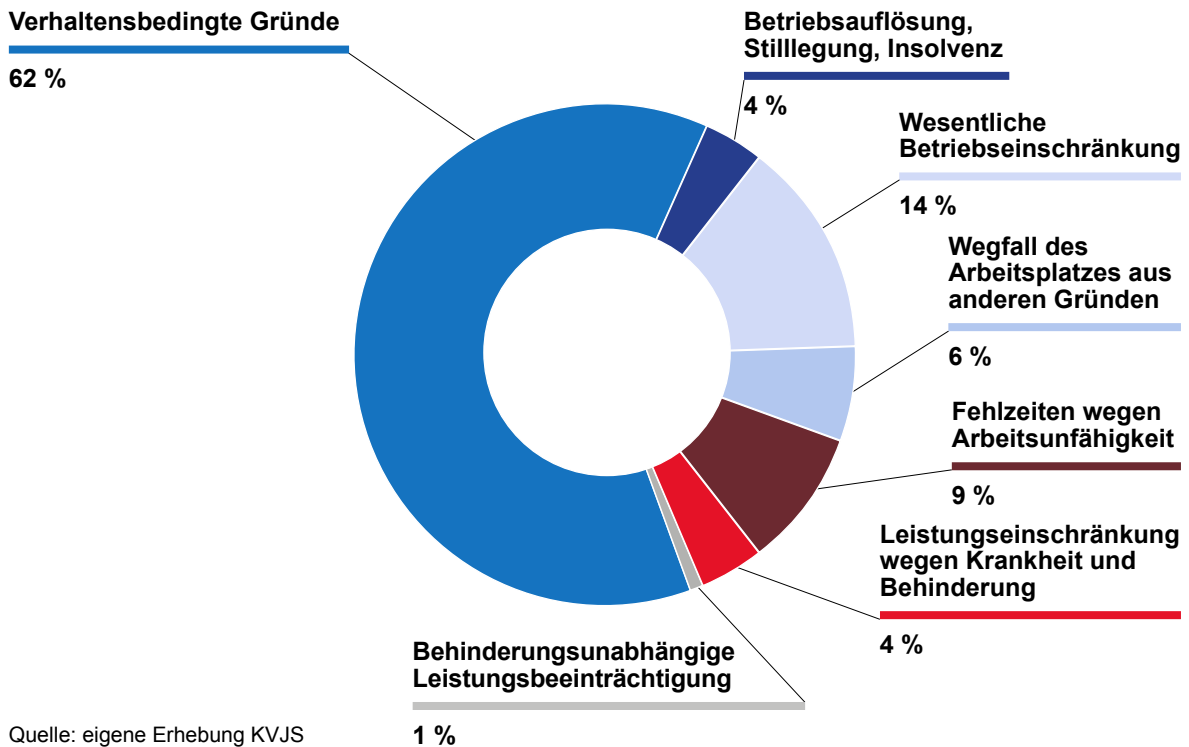
100 % = 1.779 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.4: Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe

100 % = 560 Fälle



In 24 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung wurden betriebliche Kündigungsgründe (Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Stilllegung, Insolvenz) geltend gemacht. Es handelt sich in vielen Fällen um Arbeitsverhältnisse, die aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen nicht ordentlich gekündigt werden können. In rund 13 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 62 Prozent an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus.

### Ergebnisse

Insgesamt wurden im Jahr 2021 2.434 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 465 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 1.899 Fällen ging er verloren. In 70 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

### Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2021 abgeschlossenen 1.779 Zustimmungsverfahren zu einer **ordentlichen** Kündigung konnte in 295 Fällen das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.442 Fällen konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 42 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

## 4. Besonderer Kündigungsschutz

Tabelle 4.5: Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes

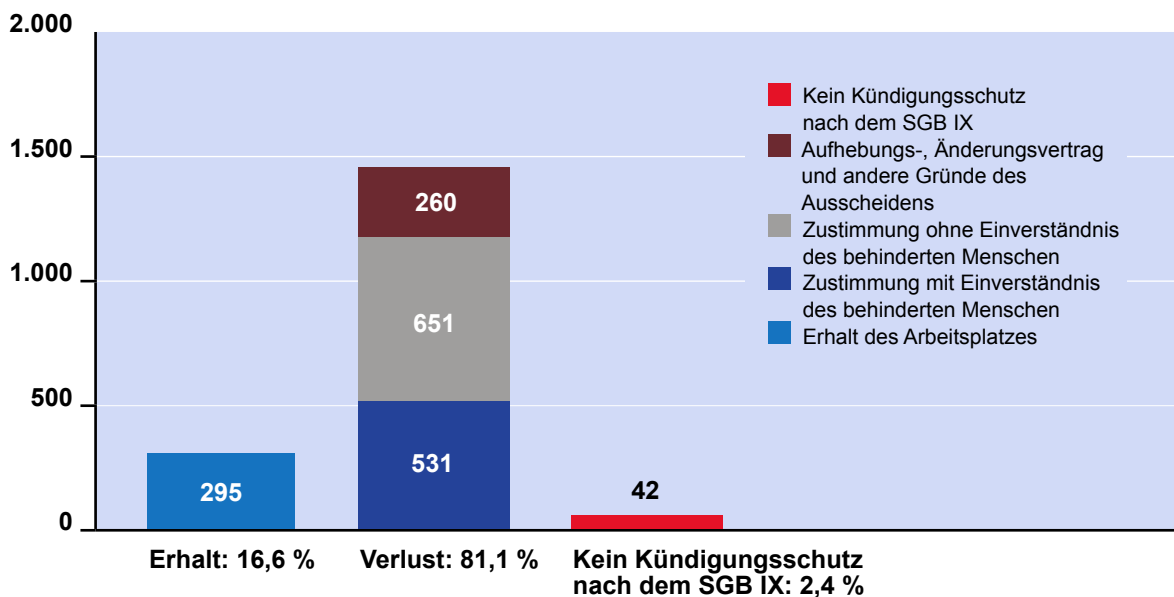
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
ordentliche Kündigung	295	16,58 %	1.442	81,06 %	42	2,36 %	<b>1.779</b>
außerordentliche Kündigung	95	16,96 %	437	78,04 %	28	5,00 %	<b>560</b>
Änderungs-kündigung	67	89,33 %	8	10,67 %	0	0,00 %	<b>75</b>
erweiterter Beendigungsschutz	8	40,00 %	12	60,00 %	0	0,00 %	<b>20</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>465</b>	<b>19,10 %</b>	<b>1.899</b>	<b>78,02 %</b>	<b>70</b>	<b>2,88 %</b>	<b>2.434</b>

\*keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.6: Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse

100 % = 1.779 Fälle



Untersucht man die Ergebnisse bezogen auf die Kündigungsgründe, ergibt sich folgendes Bild: In knapp 792 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 Beschäftigten 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 37 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (103 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 489 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in gut 33 Prozent (93 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den 366 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung wurde der Arbeitsplatz in 30 Prozent der Fälle (84 Verfahren) gesichert.

### Außerordentliche Kündigungen

Von den 560 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur **außerordentlichen** Kündigung konnten 95 Arbeitsverhältnisse (17 Prozent) gesichert werden. In 404 Fällen (78 Prozent) gelang dies nicht. In 28 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Andere Kündigungs- beziehungsweise Beendigungsgründe spielten bei den Erledigungszahlen eine untergeordnete Rolle (33 Fälle).

## 4. Besonderer Kündigungsschutz

**Tabelle 4.7: Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse nach Kündigungsgründen**

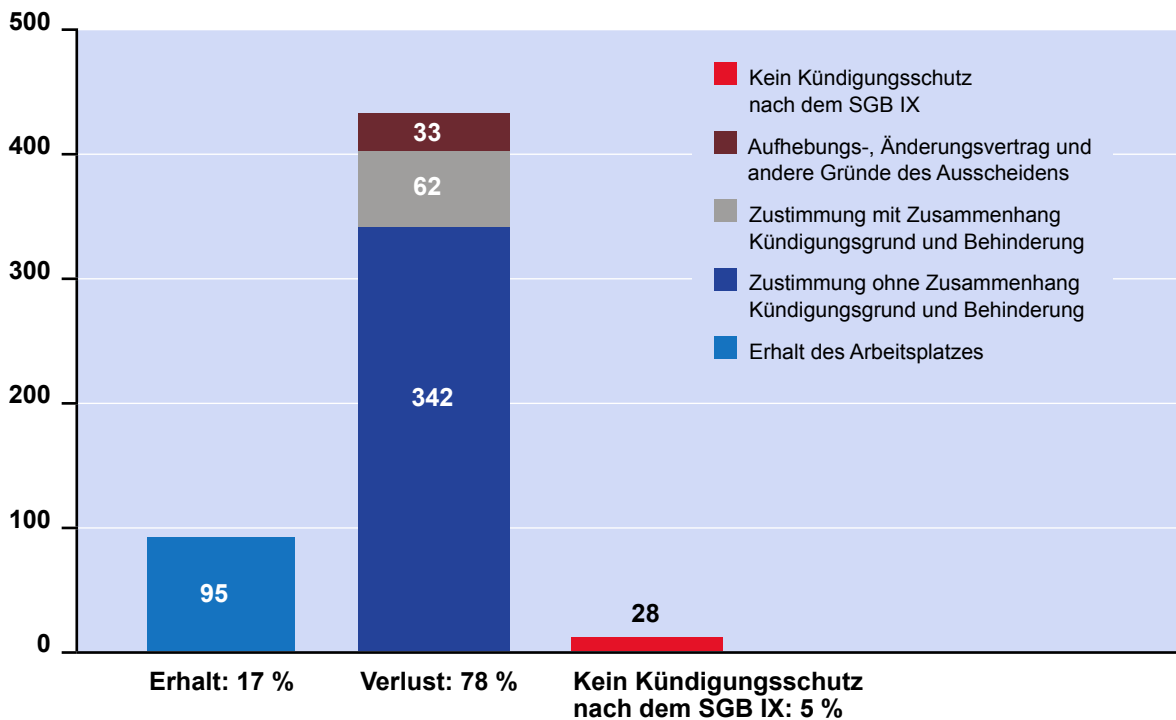
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	103	36,79 %	93	33,21 %	84	30,00 %	<b>280</b>
Verlust des Arbeitsplatzes	792	55,42 %	372	26,03 %	265	18,54 %	<b>1.429</b>
kein Kündigungsschutz*	29	41,43 %	24	34,29 %	17	24,29 %	<b>70</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>924</b>	<b>51,94 %</b>	<b>489</b>	<b>27,49 %</b>	<b>366</b>	<b>20,57 %</b>	<b>1.779</b>

\* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Grafik 4.8: Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse**

100 % = 560 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

## 5. Widerspruchsverfahren

Gegen Verwaltungsakte des Integrationsamts (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 im Jahr 2021 eingegangenen Widersprüche ist gegenüber dem Vorjahr von 705 auf 596 Verfahren gesunken; 497 Widersprüche (knapp 84 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. Die Zahl der Widersprüche gegen Entscheidungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist auf 42 gesunken und gegen Entscheidungen im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe gegenüber dem Vorjahr auf 57 Fälle angestiegen.

556 Widerspruchsverfahren wurden im Jahr 2021 erledigt, davon 73 mit Beteiligung des Widerspruchsausschusses. In 69 Fällen wurde der Widerspruch zurückgewiesen, in 24 Verfahren wurde dem Widerspruch ganz oder teilweise stattgegeben.

**Tabelle 5: Widerspruchsverfahren SGB IX**

	2019	2020	2021
Kündigungsschutz	547	618	497
Begleitende Hilfe	65	49	42
Erhebung Ausgleichsabgabe	41	38	57
<b>Insgesamt</b>	<b>653</b>	<b>705</b>	<b>596</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

## 6. 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. 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 Fortbildungsangebote des Integrationsamts zu allen Fragen des Schwerbehindertenrechts.

### 6.1 Schulung und Bildung

Der Bildungsauftrag des § 185 Abs. 6 SGB IX und die klar definierte Zielgruppe bilden den Rahmen für das Schulungs- und Fortbildungsangebot des Integrationsamts. Finanziert wird es aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Das Angebot richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, steht aber auch allen anderen Mitgliedern des betrieblichen Inklusionsteams offen. Praxisnähe wird dabei großgeschrieben. Ein- und mehrtägige Fortbildungsangebote vermitteln dem betrieblichen Inklusionsteam eine solide Wissensbasis für die Aufgabenstellungen auf der Grundlage des SGB IX.

**Tabelle 6.1.1: Kurse und Informationsangebote**

		Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
<b>vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:</b>	• Grundkurse	1	3	19
	• Aufbaukurse	0	0	0
	• Informationsveranstaltungen	18	35	218
	• Sonstige Veranstaltungen	27	50	570
<b>vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:</b>	• Tagesveranstaltungen	0	0	0
	• Mehrtägige Veranstaltungen	0	0	0
<b>Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger:</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>485</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS



Das Schulungsangebot orientiert sich an der vierjährigen Wahlperiode der Schwerbehindertenvertretungen. Im Herbst 2022 finden erst die nächsten regulären Wahlen statt. Zur Vorbereitung dieser Wahlen werden ab Frühjahr 2022 eine Reihe Veranstaltungen angeboten, welche im Jahr 2021 konzipiert wurden.

Die Pandemie hatte auch im Jahr 2021 unmittelbare Auswirkungen auf den Schulungsbetrieb. Es war nur in eingeschränktem Maße möglich, Präsenzseminare anzubieten. Diese wurden auch nur in geringem Umfang in Anspruch genommen. So kam es, dass 2021 von den dreitägigen Kursen nur ein Grundkurs im Schwerbehindertenrecht durchgeführt werden konnte. Alle anderen Termine sowie sämtliche Aufbaukurse mussten abgesagt werden. Immerhin konnten trotz der schwierigen Umstände insgesamt 45 ein- und zweitägige Informationsveranstaltungen und Seminare durchgeführt werden.

Die Schulungen des Integrationsamts sind stark von der Begegnung und dem persönlichen Erfahrungsaustausch der Teilnehmer geprägt. Digitale Formate müssen mit diesem Manko bis dato noch leben. Es verwundert daher nicht, dass deren Einsatz beziehungsweise Inanspruchnahme wenig Resonanz erfahren. Mit Blick auf die Zukunft, zu erwartende nachhaltige Veränderungen der Arbeitswelt und in der Konsequenz natürlich auch das Bildungswesen betreffend, bedarf es eines digitalen Quantensprungs. Aktuell eingesetzte Videokonferenzsysteme sind nicht geeignet für ein ansprechendes Schulungskonzept. Für die Integrationsämter in Deutschland könnte sich eine Veränderung abzeichnen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) trägt sich mit der Absicht, zur Entwicklung eines barrierearmen und modernen E-Learning-Angebotes Mittel des Ausgleichsfonds zur Verfügung zu stellen. Auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter soll ein solches dann entwickelt und den Integrationsämtern – in der Folge auch dem KVJS – zur Verfügung stehen. Mit ersten Lernangeboten kann demzufolge bis Ende 2022 gerechnet werden.

**Tabelle 6.1.2: Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten**

Schwerbehindertenvertretung	Arbeitgeberbeauftragte	Betriebs-/Personalräte/MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
149	5	1	1.593	<b>1.748</b>

Quelle: eigene Erhebung KVJS

## 6.2 Aufklärung

### REHAB: Großes Interesse an KVJS-Stand



(von links nach rechts) Dieter Steck, Stv. Verbandsdirektor des KVJS, Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Karl-Friedrich Ernst, Dezernent des KVJS-Integrationsamts am KVJS-Stand auf der REHAB. Foto: Thomas Brenner

### Facettenreiche Präsentation auf der Karlsruher Messe

Diesmal mussten Aussteller und Messebesucher wegen Corona drei statt zwei Jahre warten: Die 21. Auflage der Fachmesse für Rehabilitation, Therapie, Pflege und Inklusion (REHAB) in der Messe Karlsruhe empfing vom 23. bis 25. Juni 2022 rund 12.000 Besucherinnen und Besucher.

Drei Tage lang wurden neueste Hilfsmittel, Innovationen in Pflege, Orthopädie- und Reha-Technik auf insgesamt 35.000 Quadratmetern vorgestellt. Rund 350 Ausstellende aus 18 Ländern hatten sich in Karlsruhe eingefunden. Mittendrin: der KVJS mit seinem Stand, der die Vielfalt von Inklusion widerspiegelte. Die Fachmesse war eine lebendige Austauschplattform für Fachleute und Menschen mit Behinderung.

### KVJS präsentiert sich mit attraktivem Gesamtpaket

„Jeder Besucher an unserem Stand hat sich mit seinem Thema wiedergefunden“, freuen sich Ulrich Römer und Christian Vedder vom KVJS-Ausstellungsteam. Kunststück, hatte der KVJS doch sein vielfältiges Angebot rund um das Thema Inklusion aufgeföhren.

### **Inklusion in Arbeit**

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Thema Inklusion in Arbeit. Die Fachberaterinnen und -berater und die Spezialisten des Technischen Beratungsdienstes des KVJS-Integrationsamts konnten zahlreiche Fragen über die Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben beantworten.

### **Der „schlaue Klaus“**

Wie Unterstützung am Arbeitsplatz konkret aussehen kann, demonstrierte der „schlaue Klaus“, ein Assistenzsystem, das erstmals auf der REHAB zu sehen war. Das System verbindet Kameratechnik und intelligente industrielle Bildverarbeitung mit Datenbank-Management. Manuelle Fertigungsprozesse werden Schritt für Schritt digital gespeichert. Anhand dieser Daten führt der „schlaue Klaus“ die Mitarbeiter durch den Fertigungsprozess und überprüft gleichzeitig jeden einzelnen Arbeitsschritt.

### **„Tiergestützte Therapie“ und „Natur- und Erlebnisguide“**

Besonders umlagert war die Präsentation der KVJS-Fachschule Flehingen zu ihrem Angebot „Zusatzqualifikation tiergestützte Therapie“. Die beiden Therapiehunde und zwei Therapiehühner zogen besonders Auszubildende verschiedener heilpädagogischer Fachrichtungen an. Der Flehinger „Lehrgang Natur- und Erlebnisguide“ wurde mit einem rollstuhlgeeigneten Boot vorgestellt.

### **Koordinierungsstelle Quartiersakademie**

Zum ersten Mal präsentierte sich auch die Koordinierungsstelle Quartiersakademie unter dem Stichwort „Leben im Quartier“ auf der Karlsruher Fachmesse. Ihr Thema: Wie kann man sich erfolgreich einbringen bei der Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen in der unmittelbaren Umgebung? „Wir hatten bis zum Schluss viele Anfragen auf der Messe“, so Dr. Andrea Keller von der Quartiersakademie.

### **Integrativer Waldkindergarten Keltern**

Auch die Kleinsten wurden nicht vergessen: Keltern, die inklusive Gemeinde im Enzkreis, stellte auf dem KVJS-Stand ihren integrativen Waldkindergarten vor.

Verschiedene Fachvorträge, der auch für körperlich eingeschränkte Menschen bezwingbare Kletterturm und der Foodtruck des Karlsruher Inklusionsunternehmens WorKa zeigten außerdem, wie facettenreich Inklusion sein kann.

### **Zaubershow**

Samstags ist traditionell „Familientag“ auf der REHAB. Dementsprechend wurde am KVJS-Stand viermal eine Zaubershow geboten, die Klein und Groß gleichermaßen begeistert hat.

## 6. Aufklärung, Schulung, Bildung



KVJS-Messestand. Foto: Karl-Heinz Baumert



Karl-Heinz-Baumert vom Technischen Beratungsdienst des KVJS-Integrationsamts im Beratungsgespräch mit interessierten Messebesuchern. Foto: Monika Kleusch



Christian Vedder (links) und Ulrich Römer (rechts) vom KVJS-Integrationsamt sind die Hauptakteure des Messestandes. Foto: Gabriele Forschner



Anziehungspunkt Kletterturm: Auch für körperlich eingeschränkte Menschen ist er bezwingbar. Foto: Gabriele Forschner

### 6.3 Preisträger

Aufgrund der Corona-Pandemie musste die KVJS-Auszeichnungsaktion „Beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ auch im Jahr 2021 ausgesetzt werden. Erfreulicherweise konnte zumindest die Auszeichnungsfeier des Bürgermeisteramts Oftersheim, Preisträger aus 2019, nach mehrmaligem Verschieben im November 2021 stattfinden.

„Immer mittendrin“ – so stellt sich Oftersheim auf seiner Homepage vor. Ob Bauhof oder Bücherei: Immer mittendrin sind auch die Mitarbeiter mit Behinderungen der Gemeindeverwaltung.

„Das Bürgermeisteramt Oftersheim ist ein vorbildlicher behindertenfreundlicher Arbeitgeber in der Öffentlichen Verwaltung, der aufgrund seines großen sozialen Engagements seine Vorbildfunktion in herausragender Weise wahrnimmt“, lobte KVJS-Verbandsdirektorin Kristin Schwarz. Sie übergab am 17. November 2021 die Auszeichnungsurkunde als „Beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber“ an Bürgermeister Jens Geiß.

Für den Oftersheimer Bürgermeister ist die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen mehr als eine Pflichtaufgabe: „Die Rathausverwaltung ist seit Jahren ein behindertenfreundlicher Arbeitgeber. Die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt mit 14 Prozent deutlich über dem geforderten Pflichtwert, darauf können wir stolz sein“, so Geiß. „Das zeigt, behindertenfreundliches Arbeiten ist bei uns möglich und funktioniert auch.“

#### KVJS unterstützt

Im Bürgermeisteramt versucht man, auch stärker eingeschränkte bewährte Mitarbeiter zu halten. Beraten und unterstützt wird die Gemeindeverwaltung dabei vom KVJS-Integrationsamt und seinen Fachdiensten wie dem Integrationsfachdienst oder dem Technischen Beratungsdienst.

Vorbildlich sind die passgenauen Lösungen für die schwerbehinderten Mitarbeiter. „Sie werden so unterstützt, dass sie ihre Leistungsfähigkeit voll ausschöpfen können“, erklärt Verbandsdirektorin Schwarz. Einer körperlich eingeschränkten Mitarbeiterin fällt das Tragen schwer, sie bekam eine Aushilfskraft mithilfe des KVJS-Integrationsamts zur Seite gestellt. Für zwei schwerbehinderte Mitarbeiter des Bauhofs wurden mit Förderung des KVJS-Integrationsamts spezielle Fahrzeuge angeschafft. Nun sind sie wieder voll einsatzfähig.

#### Gemeinsam stark

Dass in der Oftersheimer Verwaltung bei der Beschäftigung von Menschen mit Einschränkung alles rundläuft, liegt auch daran, dass die Schwerbehindertenvertretung regelmäßig mit einbezogen wird. „Die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Bürgermeister und der Schwerbehindertenvertretung ist wirklich gut, wir kommunizieren auf Augenhöhe“, erklärt Michael Fischer, Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretung und des Gesamtpersonalrats. „Wir werden regelmäßig vom Personalamt informiert, der Austausch ist lobenswert. Die Verzahnung von allen Beteiligten funktioniert, man spricht sich ab und berät sich.“



KVJS-Verbandsdirektorin Kristin Schwarz übergibt die Urkunde an Bürgermeister Jens Geiß.  
Foto: Bürgermeisteramt Oftersheim

Die gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung ist eines der Kriterien für die Auszeichnung als beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber durch den KVJS. Die weit übertroffene gesetzliche Pflichtquote für schwerbehinderte Beschäftigte und die Bereitschaft, auch stärker eingeschränkte Mitarbeiter zu beschäftigen, tragen zum positiven Gesamtbild bei.

### Maßgeschneiderte Lösungen

Dabei ist das Geheimnis des Erfolgs eigentlich keines. „Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Inklusion liegt bei der individuellen Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld“, erklärt Bürgermeister Jens Geiß. „Ich kann nur dafür werben, sich aktiv mit Inklusion und Integration zu beschäftigen – die Dankbarkeit, die man hier erleben kann, ist auf vielen Ebenen mehr als zufriedenstellend.“

## 7. Verabschiedung

### Führungsspitze des KVJS-Integrationsamts in den Ruhestand verabschiedet

Ulrike Kayser und Karl-Friedrich Ernst waren seit der Gründung des KVJS 2005 in ihren Ämtern. Nun verabschiedete sie Verbandsdirektorin Kristin Schwarz in den Ruhestand.

Nach fast 20 Jahren beim LWV Baden und KVJS ist Ulrike Kayser, Referatsleiterin und stellvertretende Dezernatsleiterin des KVJS-Integrationsamts, zum 31. Mai 2022 in den Ruhestand getreten.

Im Jahr 2003 beim Landeswohlfahrtsverband Baden als Leiterin des Landessozialamts gestartet, war die studierte Juristin Ulrike Kayser 2005 beim KVJS von Beginn an Leiterin des Referates „Grundsatz, Ausgleichsabgabe, Widerspruchsverfahren“ und Stellvertretende Dezernentin des KVJS-Integrationsamts.

KVJS-Verbandsdirektorin Kristin Schwarz würdigte die engagierte Arbeit und das Wirken von Ulrike Kayser beim Verband. „Ihr fundiertes Fachwissen und das juristische Know-how waren in vielfältigen Bereichen und bei komplexen Themen und Fragestellungen gefragt.“



Ulrike Kayser (links) und Verbandsdirektorin Kristin Schwarz.  
Foto: Monika Kleusch

Ulrike Kayser habe stets Wert darauf gelegt, ihr Know-how weiterzugeben, zum Beispiel als Referentin bei Fortbildungen und als Autorin für verschiedene Fachveröffentlichungen. Mit ihrer geradlinigen und engagierten Art habe sie immer wieder Bestehendes kritisch hinterfragt, Veränderungsprozesse im Verband initiiert und begleitet und damit viel zur Entwicklung des Verbandes beigetragen.

Wenig später, zum 31. Juli 2022, wurde auch Dezernent Karl-Friedrich Ernst verabschiedet. 1988 wurde der studierte Jurist Leiter der Hauptfürsorgestelle beim Landeswohlfahrtsverband Baden. 2005 übernahm er als Dezernent die Verantwortung für das Integrationsamt des neu gegründeten KVJS. Seit 1990 war Karl-Friedrich Ernst im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), davon

von 1994 bis 2010 als ihr Vorsitzender. 1994 war er Mitbegründer der Zeitschrift Behinderung und Beruf – ZB, der er seither als führendes Mitglied der Redaktion verbunden war.

Kristin Schwarz dankte Karl-Friedrich Ernst für die großartige Arbeit, sein Engagement, seinen Einsatz und die angestoßenen Innovationen. Er habe den KVJS mit seiner fachlichen Kompetenz stark mitgeprägt – und den Verband mit seiner fröhlichen und besonnenen Art auch menschlich bereichert.

Als Führungskraft habe er das Integrationsamt mit seinen über einhundert Mitarbeitenden mit viel Herzblut geleitet und auf werteorientierte Führung gesetzt. Für ihn sei jeder einzelne Mitarbeitende unverzichtbarer Teil des Großen und Ganzen gewesen. Mit großer Um- und Weitsicht sei er die Dinge angegangen, habe das Ziel nie aus den Augen verloren. Dabei sei es ihm gelungen, den richtigen Ton zu treffen und die Herausforderungen strukturiert, ruhig und besonnen anzugehen.

Als Leiter des Integrationsamts habe sich Karl-Friedrich Ernst voll und ganz der Inklusion verschrieben: Ihm sei die Beteiligung von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen wichtig. Besonders die Teilhabe am Arbeitsleben sei ihm immer eine Herzensangelegenheit gewesen.

Zahlreiche innovative Projekte hat Karl-Friedrich Ernst auf den Weg gebracht. Als Experte des Schwerbehindertenrechts war seine Expertise landes- und bundesweit in wichtigen Gremien gefragt. Ein großer Meilenstein war auch das Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches SGB IX im Jahr 2001. Karl-Friedrich Ernst wirkte bei der Schaffung des Gesetzes mit.

Verbandsdirektorin Kristin Schwarz betonte, er habe dem KVJS-Integrationsamt bundes- und landesweit große Bedeutung verliehen.

Ulrike Kayser und Karl-Friedrich Ernst werden eine große Lücke im KVJS-Integrationsamt hinterlassen.



Verbandsdirektorin Kristin Schwarz und Dezernent Karl-Friedrich Ernst. Foto: Gabriele Forschner



# Abbildungsverzeichnis

## 1. Zielgruppe

Tabelle 1.1:	Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg .....	6
Tabelle 1.2:	Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg .....	7

## 2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Tabelle 2.1:	Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg .....	8
Tabelle 2.2:	Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern .....	8

## 3. Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts

Tabelle 3.1:	Leistungen – Übersicht .....	9
Tabelle 3.2:	Leistungen an Arbeitgeber .....	12
Tabelle 3.3.1:	Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX .....	14
Tabelle 3.3.2:	Abgeschlossene Präventionsverfahren .....	14
Tabelle 3.4.1:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen .....	16
Tabelle 3.4.2:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv .....	17
Tabelle 3.4.3:	Beschäftigte in Inklusionsbetrieben .....	17
Grafik 3.4.4:	Schwerbehindert Beschäftigte in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung ...	18
Tabelle 3.5:	Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen .....	22
Tabelle 3.6.1:	Beruflicher Status der Klienten .....	25
Tabelle 3.6.2:	Art der Behinderung .....	27
Tabelle 3.6.3:	Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung .....	27
Grafik 3.7.1:	Arbeitsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen .....	29
Grafik 3.7.2:	Vermittlungsergebnisse .....	30
Grafik 3.7.3:	Arbeit Inklusiv 2018 – 2021 .....	31
Tabelle 3.8:	Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle .....	36
Tabelle 3.9:	Förderung von Einrichtungen .....	40

## 4. Besonderer Kündigungsschutz

Tabelle 4.1:	Anträge auf Zustimmung zur Kündigung .....	41
Tabelle 4.2:	Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen .....	42
Grafik 4.3:	Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe .....	42
Grafik 4.4:	Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe .....	43
Tabelle 4.5:	Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes .....	44
Grafik 4.6:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse .....	44
Tabelle 4.7:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse nach Kündigungsgründen .....	46
Grafik 4.8:	Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse .....	46

**5. Widerspruchsverfahren**

Tabelle 5: Widerspruchsverfahren SGB IX ..... 47

**6. Aufklärung, Schulung, Bildung**

Tabelle 6.1.1: Kurse und Informationsangebote ..... 48  
Tabelle 6.1.2: Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten ..... 49

**Dezember 2022**

**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](mailto:info@kvjs.de)  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

**Verfasser:**

Karl-Heinz Baumert (Seiten 35-36)  
Berthold Deusch (Seiten 24-31)  
Gabriele Forschner (Seiten 6-9, 12-14,  
22-23, 40-47, 55-56)  
Monika Kleusch (Seiten 19-21, 32-34,  
37-39, 50-54)  
Birgit Merkle (Seiten 4-7, 9, 12-14, 22-23,  
40-47)  
Bernhard Pflaum (Seiten 8, 13, 15-18,  
23-24)  
Ulrich Römer (Seiten 48-49)  
Maren Zeidler (Seiten 10-11)

**Tabellen, Diagramme:**

Birgit Merkle

**Grafik, Gestaltung:**

Atelier Stepp  
Kardinal-Wendel-Straße 57  
67346 Speyer  
[atelier@stepp.de](mailto:atelier@stepp.de)

**Druck:**

Texdat-Service, Weinheim

**Bestellung und Versand:**

Manuela Weimar  
Telefon 0721 8107-942  
[integrationsamt@kvjs.de](mailto:integrationsamt@kvjs.de)

**Redaktioneller Hinweis:**

Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wird. Selbstverständlich beziehen sich die Texte in gleicher Weise auf Frauen, Männer und Diverse.

The logo for KVJS, consisting of the letters 'KVJS' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid blue rectangular background.

**Kommunalverband  
für Jugend und Soziales  
Baden-Württemberg**

**Postanschrift**

Postfach 106022  
70049 Stuttgart

**Hausanschrift**

Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart  
Telefon 0711 6375-0

[info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)