

KVJS

Analyse

Geschäftsbericht 2023/24

Zahlen – Daten – Fakten
zur Arbeit des Inklusions-
und Integrationsamts

Inhalt

Vorwort	3
Zusammenfassung	4
1. Aufgabe und Selbstverständnis	6
1.1 Personenkreis	7
1.2 Entwicklung der Beschäftigung/Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg	7
2. Einnahmen des Inklusions- und Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe	9
2.1 Entwicklung Ausgleichsabgabehaushalt	10
3. Leistungen des Inklusions- und Integrationsamts	12
3.1 Leistungen – Übersicht	13
3.2 Leistungen an Arbeitgeber	13
3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention	14
3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe	16
Ein-Blick in die Praxis – TREFFpunkt für ALLE: Markt, Bistro, Manufaktur	20
3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen	23
Ein-Blick in die Praxis – „Der beste Zeitpunkt, etwas zu machen, ist jetzt!“	26
3.6 Integrationsfachdienste und Einheitliche Ansprechstellen	29
Ein-Blick in die Praxis – Forschungsprojekt: Kollege Schlauer Klaus	34
3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen	37
Ein-Blick in die Praxis – Erfolgsmodell Arbeit Inklusiv: Großer Rückhalt	40
3.8 Technischer Beratungsdienst	44
3.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	46
4. Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	47
5. Widerspruchsverfahren	53
6. Aufklärung, Schulung, Bildung	54
Abbildungsverzeichnis	56
Impressum	58

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Baden-Württemberg waren noch nie so viele Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie im Jahr 2023. Gleichzeitig stagniert die Wirtschaft und der demographische Wandel macht sich immer stärker bemerkbar. Bei den Menschen mit einer Behinderung bildet die Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren mit fast 50 Prozent die größte Gruppe. Mit den geburtenstarken Jahrgängen gehen nun überproportional viele Menschen aus dieser Klientel in Rente.

Mittlerweise steigen trotz anhaltenden Mangels an Fach- und Arbeitskräften die Kündigungszahlen und die Arbeitslosenquote leicht an. Auch die Arbeitslosigkeit der Menschen mit einer schweren Behinderung ist erstmals seit einigen Jahren wieder angestiegen.

Gleichzeitig waren die Zugangschancen für Menschen mit einer schweren Behinderung zum allgemeinen Arbeitsmarkt noch nie so gut wie heute. Schule, Studium, Berufsausbildung und Rehabilitation werden sich verstärkt am allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren, mit dem Arbeitsmarkt verzahnen und soweit möglich auf dem Arbeitsmarkt stattfinden.

Was alles möglich sein kann, zeigen wir mit unserem Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“. Hier werden Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf aus Schulen und Werkstätten systematisch auf ein Arbeitsverhältnis vorbereitet und gemeinsam mit den Trägern der Eingliederungshilfe nachhaltig gefördert. So konnten mehr als 6.100 Arbeitsverhältnisse für Menschen erreicht werden, die ansonsten Anspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) hätten. Durch ein mehrjähriges Forschungsprojekt konnten wir den Nachweis erbringen, dass sich der inklusive Arbeitsmarkt gewinnbringend für alle Beteiligten organisieren lässt.

Sie sehen, der KVJS versteht seinen gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag auch darin, einen wirksamen Beitrag zu einem inklusiven Arbeitsmarkt zu leisten. Ein Grund, weshalb das Dezernat 3 des KVJS seit Beginn des Jahres Inklusions- und Integrationsamt heißt.

Der neue Name ist nicht die einzige Änderung. Der Leiter des Dezernats, Berthold Deusch, ist mit Ablauf des Oktobers in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten. Ich danke ihm für sein langjähriges Engagement, seine außergewöhnliche Innovationskraft und seinen unermüdlichen Einsatz für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben.

Was sich darüber hinaus im Jahr 2023 im KVJS-Inklusions- und Integrationsamt getan hat, lesen Sie im vorliegenden Bericht. Über Ihr Interesse daran freue ich mich sehr.

Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin

Zusammenfassung

2023 auf einen Blick

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- In Baden-Württemberg waren nach der Statistik des Statistischen Landesamtes zum 31. Dezember 2023 insgesamt 953.265 Menschen als schwerbehindert gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2022 24.605 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und 136.015 Arbeitsplätze, auf denen Menschen mit einer schweren Behinderung beschäftigt wurden.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2022 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 3,62 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 4,84 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2023

- Gesamteinnahmen (einschl. Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 147,76 Millionen Euro, davon 133,17 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 127,73 Millionen Euro, davon Förderung von Einrichtungen 9,76 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 23,96 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 17,42 Millionen Euro.

Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 13,27 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgeber.
- 1,32 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 201 Arbeitsplätzen.
- 19,14 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 6.683.
- 4,64 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 532.
- 16,13 Millionen Euro Ausgaben für Integrationsfachdienste.

Prävention

- 430 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 415 Anträge wurden 2023 abgeschlossen. Davon mussten 46 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden. Erfolgsquote: 89 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- 92 Inklusionsbetriebe mit 4.882 Beschäftigten, davon 1.871 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.
- 13,49 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt.

Integrationsfachdienste

- 22 Integrationsfachdienste (IFD) an 36 Standorten mit 210 Integrationsfachberatern.
- 10.595 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt.
- davon 7.080 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen, davon
 - 5.029 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung,
 - 2.051 Vermittlungsaufträge.
- 367 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 277 für wesentlich behinderte Menschen.
- Kosten: 17,81 Millionen Euro, davon 0,08 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.399 Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 2.291 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 378 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- Mit 123 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Inklusions- und Integrationsamt 2.501 Personen.
- 38 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Inklusions- und Integrationsamts, erreichten 1.263 Personen.

Teilhabeperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 277 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 6.143 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2023) erreicht.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Im Jahr 2023 konnten 367 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

1. Aufgabe und Selbstverständnis

Das Inklusions- und Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg ermöglicht und sichert im Zusammenwirken mit Arbeitgebern inklusive Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer schweren Behinderung. Ziel ist es, das jeweilige Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass Menschen, die durch eine funktionale Beeinträchtigung vor besondere Herausforderungen gestellt werden, sich im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen behaupten können. Dabei sollen sie vor allem ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln können. Unsere Mitarbeiter des Inklusions- und Integrationsamtes unterstützen mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen sowie durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben eine nachhaltige und inklusive Beschäftigung.

Persönliche Beratung und fortlaufende Unterstützung für die Beteiligten leisten in erster Linie die von uns beauftragten Integrationsfachdienste (IFD). Diese kümmern sich sowohl um bereits bestehende Arbeitsverhältnisse als auch um Übergänge aus Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer schweren Behinderung. Bei der Lösung technischer Herausforderungen werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch unseren Technischen Beratungsdienst (TBD) unterstützt.

Daneben ist das Inklusions- und Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg für Prävention, besonderen Kündigungsschutz sowie die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe zuständig. Für Verantwortliche und Interessensvertretungen in Betrieben und Verwaltungen (Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- oder Personalräte und Arbeitgeberbeauftragte) bietet das Inklusions- und Integrationsamt Seminare und Informationsveranstaltungen.

Bei der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht werden öffentliche und private Arbeitgeber umfassend durch das Inklusions- und Integrationsamt sowie die von ihm beauftragten IFD und EAA unterstützt. Dabei stehen individuelle Lösungen im Rahmen der Leistungen der Begleitenden Hilfe als auch beim besonderen Kündigungsschutz im Vordergrund. Andererseits sollen Arbeitgeber zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch Zahlung der Ausgleichsabgabe motiviert werden.

Insgesamt können die gesetzlichen Regelungen des SGB IX ein funktionierendes Unterstützungssystem für eine gleichberechtigte, inklusive und nachhaltige Teilhabe von Menschen mit einer schweren Behinderung am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen. Die Mitarbeiter des Inklusions- und Integrationsamtes verstehen ihren gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag darin, den allgemeinen Arbeitsmarkt zu einem inklusiven Arbeitsmarkt umzugestalten.

1.1 Personenkreis

Menschen mit einer schweren Behinderung in Baden-Württemberg

Von rund 11,28 Millionen Einwohnern waren zum Stichtag am 31. Dezember 2023 in Baden-Württemberg 953.265 Menschen als schwerbehindert anerkannt. Dies entspricht einem Anteil von 8,5 Prozent der gesamten Bevölkerung. Dabei ist das Erleiden einer schweren Behinderung eng mit der Zunahme des Lebensalters verbunden. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes wurde in 93 Prozent aller Fälle die Behinderung durch eine Erkrankung verursacht. Nur bei 3,6 Prozent aller Fälle war die schwere Behinderung angeboren oder trat im ersten Lebensjahr auf. 1,6 Prozent waren auf einen Unfall (einschließlich Arbeitsunfälle) oder eine Berufskrankheit zurückzuführen.

Der größte Teil der Menschen mit einer schweren Behinderung (58,4 Prozent) ist älter als 65 Jahre und steht somit dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung. Demgegenüber sind 396.265 Menschen im Erwerbsalter. Dies entspricht einem Anteil von 41,6 Prozent. Bei den Menschen mit einer schweren Behinderung im Erwerbsalter bilden die 55- bis 65-Jährigen die größte Gruppe. Entsprechend der demografischen Entwicklung scheiden (derzeit und in den nächsten Jahren) mit den geburtenstarken Jahrgängen überproportional viele Menschen mit einer schweren Behinderung mit Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsleben aus. Dies hat massive Auswirkungen auf die Repräsentanz dieser Klientel am allgemeinen Arbeitsmarkt und somit auch auf die Beschäftigungsquote.

Tabelle 1.1: Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

Alter	Anzahl	in % alle	in % Männer	in % Frauen
unter 25 Jahre	45.110	4,7 %	2,8 %	1,9 %
25 bis 45 Jahre	76.315	8,0 %	4,2 %	3,8 %
45 bis 55 Jahre	78.295	8,2 %	4,0 %	4,3 %
55 bis 65 Jahre	196.545	20,6 %	10,7 %	9,9 %
über 65 Jahre	557.000	58,4 %	29,2 %	29,2 %
Insgesamt	953.265	100,0 %	50,9 %	49,1 %

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024

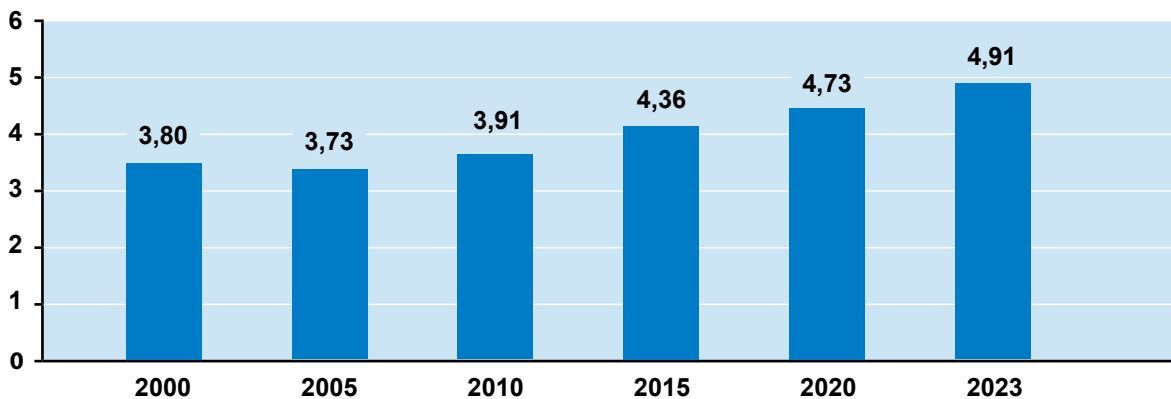
1.2 Entwicklung der Beschäftigung / Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Der Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2000 stark angewachsen. Die 4,91 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verteilen sich nach Angaben des Statistischen Landesamtes auf 412.000 Arbeitgeber/Unternehmen.

Grafik 1.2: Beschäftigung in Baden-Württemberg

in Mio.



Quelle: <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Beschaefigte/LRt0504.jsp>

Davon sind lediglich 24.605 Arbeitgeber/Unternehmen beschäftigungspflichtig. 9.645 Arbeitgeber erfüllen die Beschäftigungspflicht vollständig, 14.960 Arbeitgeber beschäftigen keinen Menschen mit einer schweren Behinderung oder zu wenige. Die 24.605 beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber bieten insgesamt 3.523.838 Arbeitsplätze an (Erhebungsjahr 2022).

Beschäftigungsquote

Obwohl die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen seit 20 Jahren kontinuierlich angewachsen ist, geht die Beschäftigungsquote seit zehn Jahren stetig zurück. Dies liegt insbesondere daran, dass der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg stärker angewachsen ist als die Zahl der Beschäftigten mit einer schweren Behinderung. Fast die Hälfte der Beschäftigten mit einer schweren Behinderung zählt zur Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen. Deshalb gingen in den vergangenen Jahren aus dieser Gruppe überproportional viele in Altersrente (s. Kapitel 1.1).

Tabelle 1.3: Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

	2019	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	3,99	3,91	3,77	3,62
Öffentlicher Dienst	5,18	5,2	4,89	4,84
Beschäftigungsquote (Gesamt)	4,19	4,12	3,97	3,86

Quelle: eigene Erhebung KVJS

2. Einnahmen des Inklusions- und Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das Inklusions- und Integrationsamt des KVJS konnte 133,17 Millionen Euro an Ausgleichsabgabe verbuchen – eine Zunahme um 7,37 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr. Die gesamten Einnahmen im Jahr 2023 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betrugen 147,76 Millionen Euro und lagen damit um 8,87 Millionen über dem Vorjahr.

Darüber hinaus ist die Zahl der Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX erfüllten, auf 9.645 Arbeitgeber (Anzahl im Vorjahr) gestiegen.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote – bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber – ist im Erhebungsjahr 2022 leicht gesunken auf 3,86 Prozent (Anzahl im Vorjahr: 3,97).

Weitere Informationen zur Ausgleichsabgabe, zur Höhe der Staffelbeträge nach § 160 Abs. 2 und Abs. 3 SGB IX sowie zur Berechnung finden Sie unter: <https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/angebot-fuer-arbeitgeber/ausgleichsabgabe>



Tabelle 2.1: Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg*

	2021	2022	2023
Mio. Euro	108,75	125,80	133,17

* Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt.

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 2.2: Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

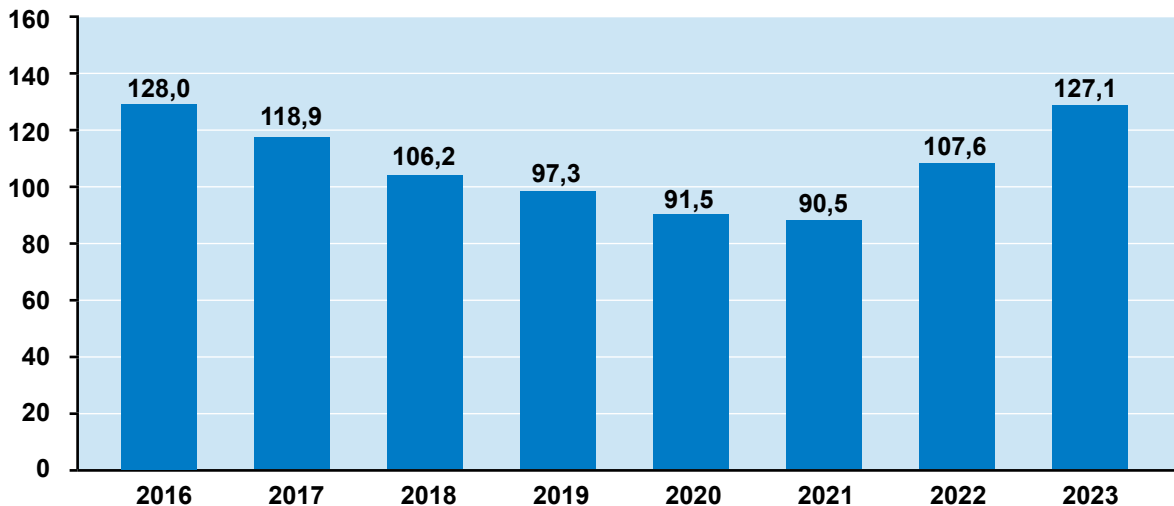
	2020	2021	2022
Private Wirtschaft	3,91	3,77	3,62
Öffentlicher Dienst	5,2	4,89	4,84
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,12	3,97	3,86

Quelle: eigene Erhebung KVJS

2.1. Entwicklung Ausgleichsabgabehaushalt

Die Aufwendungen aus dem Ausgleichsabgabehaushalt überstiegen in den Jahren 2015 bis 2021 die Erträge (verfügbare Mittel) teilweise erheblich. Deshalb musste zur Deckung der Aufwendungen regelmäßig auf die Rücklage zurückgegriffen werden. Diese reduzierte sich in diesem Zeitraum um 45,6 Millionen Euro und erreichte 2021 ihren Tiefstand. Um diese Entwicklung zu stoppen, wurden die Leistungen, auch die an Arbeitgeber, limitiert. Um die Leistungen aus dem Förderprogramm Arbeit Inklusiv (Lohnkostenzuschüsse zur Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung) trotzdem gewährleisten zu können, wurde der Anteil der Träger der Eingliederungshilfe erhöht. Die Haushaltssituation stabilisierte sich langsam.

Grafik 2.1.1: Ausgleichsabgabe Entwicklung der Haushaltsrücklage in Mio. Euro



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 2.1.2: Ausgleichsabgabe Erträge/Aufwendungen und Ausgleichszahlungen an Bund und andere Integrationsämter

in Mio. Euro	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamterträge	90,2	79,5	103,4	116,2	112,4	123,2	140,1	147,0
Gesamtaufwendungen	98,2	87,9	116,1	125,0	118,3	124,2	123,0	127,4
• davon sind die Leistungen an den Bund in dieser Höhe enthalten (Ausgleichsabgabefonds)	15,4	15,7	19,3	20,5	8,6	12,4	22,7	24,0
• sowie die Leistungen für den Ausgleich mit den anderen Integrationsämtern	3,7	3,0	5,9	8,8	10,7	12,9	16,2	17,4

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist an die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV gekoppelt. Sie steigt nicht jährlich, sondern nur dann, wenn die Bezugsgröße in der Summe um mindestens zehn Prozent gestiegen ist. Dies war zuletzt 2021 der Fall und wurde erkennbar 2022 einnahmewirksam. Die Erträge stiegen entsprechend an, was zusätzlich zu einer deutlichen Entlastung des Haushaltes führte.

Ein erheblicher Teil der Einnahmen muss an den Ausgleichsfond des Bundes und an den Finanzausgleich zwischen den Integrationsämtern der Länder abgeführt werden. Zuletzt waren dies 41,4 Millionen Euro. Insofern standen im Haushaltsjahr 2023 dem Inklusions- und Integrationsamt Baden-Württemberg lediglich 105,6 Millionen Euro zur Verfügung.

Mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes vom 6. Juni 2023 soll(en)

- mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit gebracht,
- mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit gehalten und
- eine zielgenauere Unterstützung für Menschen mit schwerer Behinderung ermöglicht werden.

Zur Erreichung der Ziele wurde die

- Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, erhöht („vierte Staffel“),
- investive Förderung von Werk- und Wohnstätten für schwerbehinderte Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe aufgehoben.

Die vierte Staffel der Ausgleichsabgabe greift ab dem 01.01.2024 und wird im Jahr 2025 einnahmewirksam.

Trotz verstärkter Bemühungen der Einheitlichen Ansprechstellen (EAA) und des Integrationsfachdienstes (IFD), im Zusammenwirken mit den Rehabilitationsträgern den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit einer schweren Behinderung zu verbessern, geht das Inklusions- und Integrationsamt davon aus, dass die vierte Staffel zu einer weiteren Zunahme der Ausgleichsabgabeeinnahmen führen wird. Zu beachten ist, dass für die investive Förderung von Werk- und Wohnstätten neben dem Betrag von 9,76 Millionen Euro aus dem Jahr 2023 auch noch für Anträge aus dem Jahr 2023 im laufenden Haushaltsjahr weitere 8,1 Millionen Euro bewilligt wurden. Insgesamt stehen aus der investiven Förderung Mittel in Höhe von 32 Millionen Euro zur Verfügung, die in den kommenden drei Haushaltsjahren abfließen können.

Die aktuelle Haushaltssituation erlaubt es, einen Inflationsausgleich bei den Leistungen an Arbeitgeber und den Inklusionsbetrieben zu ermöglichen. Mit dem Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt wurde ein Konversionsprojekt für Beschäftigte, die bisher in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) tätig sind, entwickelt. Das Inklusions- und Integrationsamt begleitet dieses Konversionsprojekt wissenschaftlich und evaluiert dieses auch.

3. Leistungen des Inklusions- und Integrationsamts

Die Verwendung der Ausgleichsabgabe ist gesetzlich festgelegt. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind für Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bestimmt. Verwaltungskosten dürfen damit nicht finanziert werden. Die Integrationsämter leiten 18 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. Zwei Prozent des Ausgleichsabgabeaufkommens werden nach § 185a Abs. 2 Satz 1 SGB IX für die Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen (EAA) für Arbeitgeber als Begleitende Hilfe im Arbeitsleben verwendet.

Das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt überwies im Jahr 2023 23,96 Millionen Euro (Vorjahr 22,68 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds und leistete 2,11 Millionen Euro (Vorjahr 1,92 Millionen Euro) für die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA).

Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. Im Jahr 2023 führte das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt 17,42 Millionen ab (Vorjahr 16,16 Millionen Euro). Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Inklusions- und Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung.

Tabelle 3.1: Leistungen – Übersicht

in Mio. Euro

	2021	2022	2023
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	21,29	22,89	24,98
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	3,99	4,41	4,79
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	19,30	16,57	13,27
Leistungen an Inklusionsbetriebe	10,12	11,68	12,66
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	17,08	16,25	18,04
Institutionelle Förderung	10,18	9,90	9,76
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,32	0,71	0,49
Forschungs- und Modellvorhaben	0,23	0,15	0,13
sonstige Maßnahmen	0,07	0,92	0,07
Insgesamt	82,58	83,48	84,19

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.1 Leistungen – Übersicht

Die gesamten Ausgaben für die Leistungen des Inklusions- und Integrationsamts sind von 83,48 Millionen Euro im Vorjahr um 0,71 Millionen Euro auf 84,19 Millionen Euro angestiegen.

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 werden.

Insgesamt 6.901 Anträge auf Leistungen der Begleitenden Hilfe stellten Arbeitgeber im Jahr 2023. Den Schwerpunkt bilden die Anträge auf Lohnkostenzuschüsse wegen außergewöhnlicher Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV), für die 23,40 Millionen statt 19,09 Millionen Euro Ausgleichsabgabe (ohne Inklusionsbetriebe) aufgewendet wurden. Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

In den vergangenen Jahren stiegen auch die Anträge sowie die Leistungen für die Kommunikationshilfen, die das Inklusions- und Integrationsamt an die Arbeitgeber leistet. Im Jahr 2023 wurden die Arbeitgeber mit 0,69 Millionen Euro bei 407 genehmigten Anträgen für eine Kommunikationshilfe unterstützt.

Tabelle 3.2.1: Kommunikationshilfen

	2021		2022		2023	
	Mio. Euro	Anträge	Mio. Euro	Anträge	Mio. Euro	Anträge
Kommunikationshilfen	0,47	243	0,60	266	0,69	407

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention

Durch die betriebliche Prävention sollen Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten frühzeitig angesprochen 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 Inklusions- und 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 Bitte des Arbeitgebers begleitet das Inklusions- und Integrationsamt die betriebliche Prävention beratend und unterstützend. Falls Leistungen des Inklusions- und 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. Darin klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit dem Inklusions- und Integrationsamt, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit möglichst vorgebeugt werden kann. Die Durchführung eines BEMs ist keine objektive Kündigungsvoraussetzung, jedoch kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn kein Eingliederungsmanagement durchgeführt und leistungsgerechte 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 2023 neu eingeleiteten Präventionsverfahren ist um 25 auf 430 leicht gesunken. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei den Präventionsverfahren auf personenbedingten Gründen (361 Fälle).

415 vom Inklusions- und Integrationsamt im Jahr 2023 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. In 39 Fällen konnte das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In zwei Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 46 Fällen schloss sich an das Präventionsverfahren die arbeitgeberseitige Kündigung an.

Tabelle 3.3.1: Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2021	2022	2023
betriebsbedingte Gründe	34	17	5
verhaltensbedingte Gründe	36	52	58
personenbedingte Gründe	378	380	361
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	81	6	6
Insgesamt	529	455	430

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	1	1	0	7	9
verhaltensbedingte Gründe	6	2	0	30	38
personenbedingte Gründe	39	35	2	277	353
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	1	0	14	15
Insgesamt	46	39	2	328	415

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/angebot-fuer-arbeitgeber/praevention>



3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

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

Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), auch Inklusionsunternehmen genannt, sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. 30 bis 50 Prozent der Mitarbeiter sind Menschen mit Behinderung, deren Teilhabe am Arbeitsleben aufgrund ihrer 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 eine Teilhabe am Arbeitsleben. Für diese Zielgruppe sind Inklusionsunternehmen eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Entwicklung von Inklusionsbetrieben

Die Inklusionsbetriebe sind nicht gleichmäßig in den Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs verteilt. In ländlichen Räumen sind sie weniger zahlreich und haben weniger Mitarbeiter. Dies hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Viele Inklusionsbetriebe sind im Dienstleistungsbereich tätig, beispielsweise in der Gastronomie, als Lebensmittelhandel und Second-Hand-Geschäfte. Solche Geschäftsfelder sind auf eine hohe Kundenfrequenz angewiesen, 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 sind viele Menschen mit Behinderung auf öffentlichen Nahverkehr angewiesen, um ihren Arbeitsort zu erreichen. In ländlichen Räumen steht dieser nicht immer ausreichend zur Verfügung, was die Ansiedlung oder Weiterentwicklung von Inklusionsunternehmen erschwert. Wie viele andere Betriebe haben sie 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 dort über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. Neben der wirtschaftlichen Effektivität wird die Teilhabequalität der Menschen mit Behinderung berücksichtigt. Dies kann dazu führen, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht branchenspezifisch ausgeprägt ist. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, sind Inklusionsbetriebe daher auf staatliche Förderung angewiesen. Diese wird nur 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 darf nicht zu einem wirtschaftlichen Vorteil führen.

Zum Stichtag am 31. Dezember 2023 gab es in Baden-Württemberg 92 Inklusionsunternehmen. Die Anzahl ist seit Jahren stabil. Innerhalb der Unternehmen gibt es Entwicklungen, etwa indem Geschäftsfelder ausgebaut werden, neue dazukommen oder Geschäftsbereiche aufgegeben werden. Neue Gründungen erfolgen inzwischen nur noch vereinzelt. Das liegt im Wesentlichen daran, dass allgemein die Bereitschaft regulärer Unternehmen zugenommen hat, auch besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die Beschäftigung in regulären Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes geht einer Beschäftigung in Inklusionsbetrieben vor. Diese Entwicklung reduziert keinesfalls die Bedeutung von Inklusionsbetrieben für die Beschäftigung von besonders betroffenen Menschen. Nach wie vor sind diese Unternehmen ergänzend wichtig, um eine Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen, die ansonsten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fänden. Sie sollen die Beschäftigungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes ergänzen. Insofern ist es folgerichtig, dass ein Ausbau von Inklusionsbetrieben nicht forciert wird, wenn die Beschäftigungsbereitschaft regulärer Betriebe für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zunimmt. Ob dieser Trend mittel- bis langfristig fortbesteht, muss abgewartet werden.

Tabelle 3.4.1: Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen*

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
Zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	4.871.399	1.817
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	7.311.876	1.871

* 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). Wie andere Unternehmen können sie Ausgleichszahlungen bei außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV erhalten.

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe im Jahr 2023 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 13,49 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. 4,87 Millionen Euro werden zur Abdeckung eines besonderen Aufwands bezahlt. 7,31 Millionen Euro entfallen auf laufende Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen.

Die Aufwendungen für investive Maßnahmen sind gegenüber dem Vorjahr gesunken. Inklusionsbetriebe erhielten hierfür Leistungen von insgesamt 1,30 Millionen Euro, im Vorjahr 2,51 Millionen Euro.

Tabelle 3.4.2: Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	36.075	2
zur Erweiterung	925.868	7
zur Modernisierung	274.622	6
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	11.400	3
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	59.952	4
Insgesamt	1.307.917	22

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 3.4.3: Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind					
Frauen	2.001	769	728	70	50
schwerbehinderte Frauen		769			
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2			728		
– davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				70	
– davon Übergänge aus WfbM					50
Männer	2.881	1.102	1.089	88	90
schwerbehinderte Männer		1.102			
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2			1.089		
– davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte				88	
– davon Übergänge aus WfbM					90
Insgesamt	4.882	1.871	1.817	158	140

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Zielgruppe

Die Zahl der in den 92 Inklusionsunternehmen Beschäftigten hat sich im Jahr 2023 verändert (4.882 gegenüber 4.562 Beschäftigten im Vorjahr). Davon waren 1.871 (Vorjahr 1.846) anerkannt schwerbehinderte Menschen.

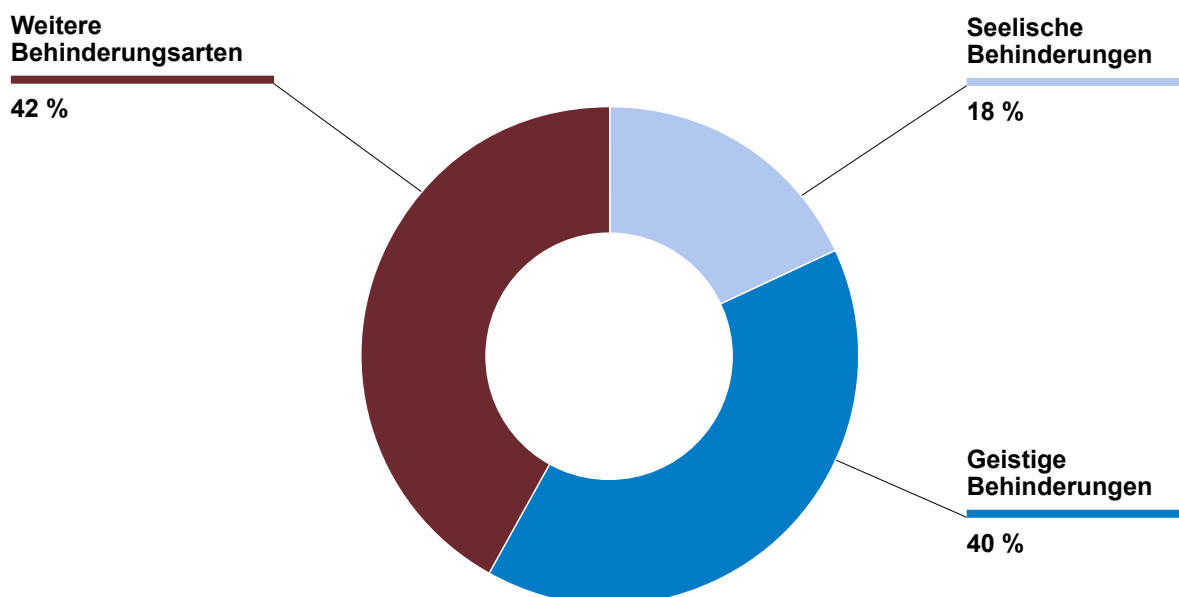
Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.817 Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (Vorjahr 1.791). Diese hätten ohne Inklusionsbetriebe nur geringe Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung liegt bei einem Anteil von 40 Prozent und der Anteil von Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung von 18 Prozent in einem vergleichbaren Wert wie im Vorjahr.

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

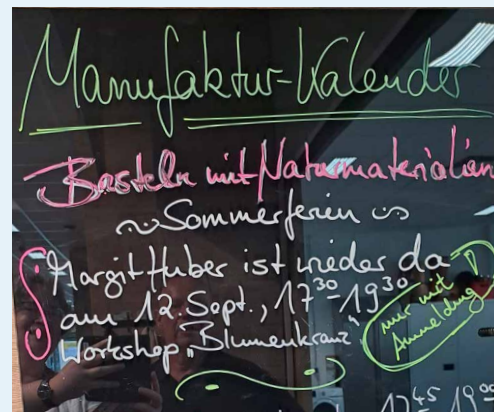


* im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS



Geschäftsführer mit vielen Ideen: Achim Feyhl



oben: Kreativ und biologisch –
das Bienenhotel

unten: Der Treff in Oberkirch

Ein-Blick in die Praxis

TREFFpunkt für ALLE: Markt, Bistro, Manufaktur

Einkehren und Einkaufen inklusiv im Zentrum von Oberkirch

Der Treffpunkt für alle liegt direkt in der Fußgängerzone des badischen Weinortes. Die großen Fenster geben den Blick auf das helle Bistro und den großzügigen Ladenbereich frei. Aber der Treff bietet nicht nur Gelegenheiten zum Essen, Einkaufen und Stöbern, er bietet auch Arbeitsplätze für zwölf Menschen mit und ohne Behinderungen. Die integrierten Dienste (iD) der Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch führen die Kombination aus regionalem Markt, Bistro und Manufaktur als Inklusionsunternehmen.

„Die Kuchen werden von uns vor Ort gebacken“, erklärt Achim Feyhl, in Personalunion Geschäftsführer der Lebenshilfe und des Treffpunkts. Außerdem warten im Bistro Brot, kleine Snacks und täglich drei unterschiedliche Mittagsgerichte auf hungrige Kunden. 22 Plätze stehen für die Gäste bereit. Im Sommer kommen noch weitere Plätze in der Fußgängerzone vor dem Treffpunkt dazu.

Bio und regional

Wer es schafft, das kulinarische Angebot links liegen zu lassen, kann im Markt neben Artikeln aus dem Sortiment des Handelspartners Edeka unter einer Vielzahl regionaler Produkte und Spezialitäten wählen. Oft in Bio-Qualität. Ob Honig, Mehl, Obst oder Edelbrände und Wein: Rund 30 Erzeuger aus Oberkirch und Umgebung sind im Markt vertreten. „Die regionalen Produkte sind besonders bei Touristen beliebt“, erzählt Achim Feyhl.

Begeehrt sind auch die Kreationen der Manufaktur, die in einem großen Nebenraum des Treffs ihre Werkstatt hat. Die Kunden können dabei zuschauen, wie hier Praktisches und Dekoratives entsteht. Gerade hat die Manufaktur, die zur Werkstatt für behinderte Menschen der Lebenshilfe gehört, guten Stoff für ihre Arbeit. Natürlich aus einem Oberkircher Stoffgeschäft, wenige Gehminuten entfernt. Er wird zu großzügigen Einkaufstaschen, kleinen Beuteln und Topflappen verarbeitet. Selbst für kleine Stoffreste findet sich noch eine kreative Verwendung.

Kreativraum

Überall im Laden finden sich die Kreationen der Manufaktur, wie liebevoll gestaltete Insektenhotels oder Mini-Bollenhüte als Dekoartikel. Schließlich ist man ja im Schwarzwald. Und da darf auch die Tanne nicht fehlen. Kreiert aus etwas Holz und grüner Wolle. „Die waren eigentlich nur als Deko im Laden gedacht“, erklärt Feyhls Kollegin Polina Ullrich lachend. „Aber die Kunden haben so oft nachgefragt, ob man sie kaufen kann, dass wir sie ins Sortiment genommen haben.“

Der Kreativraum ist offen für alle: Jede Woche schlägt hier eine inklusive Trommeltruppe ihre Rhythmen. Vierzehntägig gibt es die beliebten Kreativangebote wie Basteln mit Naturmaterialien oder Aquarellmalen. Wer dabei sein will, muss schnell sein. Sie sind meist ausgebucht. Und einmal im Monat kümmert sich ein Reparaturtreff um die Rettung von defekten Elektrogeräten und Fahrrädern, bei denen es nicht mehr so rund läuft. Man trifft sich im Treffpunkt.

Keine Barrieren

Zum Treffpunkt gehört, dass er für alle erreichbar ist. Barrierefreiheit wird deshalb großgeschrieben. Die 450 Quadratmeter des Markts haben breite Gänge und keine Schwellen. Die Regale sind so hoch, dass auch Rollstuhlfahrer die Artikel ganz oben erreichen können. Wer bei seinem Besuch im Markt Unterstützung möchte, um den kümmert sich eine Einkaufsbegleitung. „Wir wollen maximal barrierefrei sein“, sagt Achim Feyhl bestimmt. Noch sind die Preisschilder an den Regalen nicht optimal für Personen mit einer Sehbehinderung. Es gibt immer was zu tun. Aber bei iD ist man nie um eine Idee verlegen.



oben: Regionales im Vordergrund
unten: Beliebtes Souvenir: Mini-Bollenhüte

Fotos: © Monika Kleusch

Inklusionsfirmen: Unterstützung vom KVJS-Inklusions- und Integrationsamt

92 Inklusionsfirmen in einer Vielzahl unterschiedlicher Sparten gibt es in Baden-Württemberg. Sie bieten insgesamt knapp 4.800 Arbeitsplätze. 1.800 davon sind mit Menschen mit Behinderungen besetzt.

Das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt unterstützt die Inklusionsunternehmen mit Beratung und Zuschüssen.

Hier finden Sie die Leistungen des KVJS-Inklusions- und Integrationsamts für Inklusionsbetriebe:

www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/inklusionsbetriebe



Und hier stellen sich die baden-württembergischen Inklusionsunternehmen vor:

<http://www.iubw.de>



3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Das Inklusions- und 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 Inklusions- und 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 Arbeitsassistenz.

Die Zahl der Leistungsempfänger ist im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr (581) auf 532 gesunken. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind mit Ausnahme des Jahres 2022 seit 2019 kontinuierlich zurückgegangen. Für das Jahr 2023 sind die Gesamtausgaben gegenüber dem Jahr 2022 (4,83 Mio. Euro) leicht auf 4,64 Mio. Euro gesunken.

Tabelle 3.5: Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2021		2022		2023	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,37	138	0,42	143	0,52	125
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,24	64	0,48	58	0,44	73
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,06	14	0,15	9	0,03	20
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,01	17	0,04	6	0,02	11
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,09	45	0,27	97	0,11	55
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,04	20	0,57	18	0,15	12
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	2,56	243	2,90	250	3,37	236
Insgesamt	3,37	541	4,83	581	4,64	532

* 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 125 Leistungsempfänger mit insgesamt 521.555 Euro gefördert. 73 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 444.335 Euro. In 11 Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 55 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des KVJS-Inklusions- und Integrationsamtes an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 12 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistenzeleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentin wurden für insgesamt 236 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 3,37 Millionen Euro übernommen. Die Leistung wird als monatliches Budget erbracht, sodass der schwerbehinderte Mensch die Assistentin 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 2023 war auch für die selbstständig Tätigen durch Themen wie Inflation, steigende Energiepreise, Kaufzurückhaltung etc. betroffen. Dies kann ein Grund dafür sein, dass die Zahl der Existenzgründungen nach wie vor gering bleibt: 2023 wurden nur drei Existenzgründungen vom Inklusions- und Integrationsamt gefördert. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass dies nur die Existenzgründungen umfasst, für die Fördermittel aus der Ausgleichsabgabe in Anspruch genommen werden. Es ist möglich, dass selbstständige Tätigkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung ohne eine Anschubförderung des Inklusions- und Integrationsamtes erfolgen.

Die Unterstützung des Inklusions- und Integrationsamtes kann auch im Verlauf einer selbstständigen Tätigkeit erforderlich werden. Wenn das Betriebskonzept überzeugt und die Chancen für einen Erfolg in der Einschätzung des Inklusions- und Integrationsamtes überwiegen, können Zuschüsse oder Darlehen für den Erhalt der selbstständigen Tätigkeit gewährt werden.

Diese Art der Förderung betrifft sowohl Maßnahmen, die in keinem Zusammenhang zur Behinderung stehen, als auch solche, die aus Gründen der Behinderung notwendig werden. Grundsätzlich muss die selbstständige Tätigkeit ausreichend Erträge erwirtschaften, um neben dem Lebensunterhalt auch die Weiterentwicklung oder Anpassung des Geschäftskonzeptes zu ermöglichen. Daher werden nicht nur bei Gründungen die Betriebskonzepte umfassend geprüft, sondern auch bei Förderung bestehender Selbstständigkeit. Es muss gewährleistet sein, dass Mittel der Ausgleichsabgabe nur in wirtschaftlich tragfähige Konzepte einer selbstständigen Tätigkeit fließen.

2023 wurden 122 schwerbehinderte Personen bei der Umsetzung ihrer beruflichen Selbstständigkeit unterstützt. Die Arbeitsassistentin ist dabei die häufigste Leistung an Selbstständige und wurde von 72 selbstständig Tätigen in Anspruch genommen. Weitere Maßnahmen, um behinderungsgerechte Bedingungen für die selbstständige Tätigkeit zu schaffen, sind technische Arbeitshilfen, der behinderungsgerechte Umbau von Kraftfahrzeugen, Kommunikationshilfen sowie Anpassungen von Wohnraum. Diese Leistungen erhielten 50 Selbstständige.

Unverändert liegt der Schwerpunkt der geförderten selbstständigen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, etwa in Beratungsberufen. Schwerbehinderte Personen, die selbstständig tätig sind, arbeiten zum Beispiel als Gebärdendolmetscher, Künstler, Psychologen, Physiotherapeuten, Masseure oder Podologen.



Multitalent Kemelion. Foto: © Cihan Ozaman

Ein-Blick in die Praxis

„Der beste Zeitpunkt, etwas zu machen, ist jetzt!“

Kemelion: Mehr als ein Musiker. Ein Porträt

Sie haben von ihm gehört. Auch wenn Sie es vielleicht nicht wissen. Der Reutlinger Cihan Ozaman, Künstlername Kemelion, ist erfolgreicher Musiker, Komponist und Produzent. Dank seiner Kunst hat er eine bewegte Karriere, sich selbst bewegt er im Rollstuhl.

Seine Referenzliste ist beachtlich – unter anderem Apache 207, Dardan, Mike Singer, Zuna, Nura. BRKN, Takt32, Monet192 und Kaas stehen darauf. Unter anderem. Cihan Ozaman ist ein gefragter Komponist, Texter, Arrangeur und Produzent. Unter seinem Künstlernamen Kemelion findet man im Netz eine beeindruckende Anzahl von Treffern.

Schon als Jugendlicher ist er musikbegeistert. „Mit 13 habe ich Gitarre spielen gelernt“, erzählt er. Seine Eltern kaufen ihm ein sehr günstiges Instrument. Mal sehen, ob der Junge überhaupt durchhält. Er hält durch. Als Nächstes kommen Klavier und Gesang. Alles autodidaktisch. Üben, üben, üben.

Schule? Widerwillig abgeleistetes Pflichtprogramm. Die Mitschüler machen sich lustig über seinen seltsamen Gang. Seine Probleme beim Sport. Ins Ziel kommt er zuverlässig als Letzter. Dann die Diagnose: erblich bedingte Muskeldystrophie. Fortschreitend.

Ungeliebtes Pflichtprogramm

Nach dem mittelprächtigen Schulabschluss („Hat mich überhaupt nicht interessiert!“) beginnt Cihan Ozaman eine kaufmännische Ausbildung in einem Sanitätshaus. Den Eltern zuliebe. Sie wollen einen sicheren Job für den Sohn. Aber sicher und spannend gehen nicht immer zusammen. Auch hier quält er sich durch. Bei den Kunden ist er beliebt. Wer eine Gehhilfe braucht, fragt nun mal am liebsten jemanden, der aus eigener Erfahrung beraten kann.

Nach der Ausbildung wechselt er in schneller Folge verschiedene Teilzeit-Jobs. Kommentar: „War immer katastrophal.“ Neben dem ungeliebten Beruf widmet er sich mit unverminderter Leidenschaft seiner Berufung, der Musik. Hier entwickelt er sich zum Perfektionisten. Schließlich wird ihm klar: „Ich möchte mein eigener Chef sein.“ Und er erkennt: „Der beste Zeitpunkt, etwas zu machen, ist jetzt!“

Sein eigener Chef sein

Cihan Ozaman schreibt Musik für Freunde aus der Deutsch-Pop- und Deutsch-Rap-Szene und tritt mit eigenen Liedern auf Englisch auf. „Ich bin mit englischsprachiger Musik aufgewachsen. Es fällt mir leichter, mich auf Englisch auszudrücken.“ Er schreibt nicht nur, er produziert auch – zunächst die Musik, dann ganze Auftritte. Schafft mehr und besseres Equipment an.

Während er in seinem selbstgewählten Beruf als Musiker immer mehr Anerkennung erfährt, lässt ihn sein Körper mehr und mehr im Stich, der Gang wird wackliger, mühsamer. Heute kann er noch einige wenige Schritte gehen, aber nur auf völlig ebenem Untergrund. Zum Fortkommen benutzt er einen Rollstuhl.

Das Multitalent

Wenn ihm etwas nicht gefällt, macht er es lieber selbst. Arbeitet sich ein in Fotografie und Video. Produziert schließlich ganze Konzerte: Licht, Soundcheck, Stage-Design. Mit Ergebnissen, die Auge und Ohr überzeugen.

Neben seinen Tätigkeiten für verschiedene Künstler und seinen Solo-Projekten ist er auch unter Vertrag bei Universal Music Publishing Germany. Dazu ist er öfter in Berlin, um neue Aufträge zu besprechen. In „Grand Theft Auto V“, einem der meistverkauften Videospiele, ist er mit einem seiner Songs vertreten.

Seine Eltern haben sich längst damit abgefunden, dass ihr erfolgreicher Musiker-Sohn kein braver Kaufmann mit Bürojob mehr wird. Sie unterstützen ihn nach Kräften. Wenn er als Musiker oder Stage-Director auf Konzerten und Festivals unterwegs ist, fährt ihn meist sein Vater.

Aber Kemelion – er hat einen familiären Spitznamen 2017 zu seinem Künstlernamen gemacht – will möglichst unabhängig sein. Das KVJS-Inklusions- und Integrationsamt hat ihm deshalb einen E-Piloten finanziert, der vor den Rollstuhl montiert wird und mit dessen elektrisch getriebener Kraft er auch auf unebenem Gelände selbstständig unterwegs ist: „Ich komme überall allein hin.“ Das genießt er. Unabhängig sein. Frei sein.

Wohnen und arbeiten ohne Barrieren

Seine Wohnung ist gleichzeitig sein Studio. Dort empfängt er auch die von ihm betreuten Künstlerinnen und Künstler. Alles ist an seine Bedürfnisse angepasst. Der Schreibtisch mit jeder Menge Technik und integriertem Keyboard ist höhenverstellbar, ebenso das Sofa, das nachts zum Bett wird. Mit Antriebsmotoren, so stark, dass er beides im Hochfahren als Aufstehhilfe nutzen kann.

„Zu Hause ist alles barrierefrei“, sagt er. Aber sobald er aus dem Haus ist, kann es mit der Freiheit ziemlich schnell vorbei sein. Bordsteinkanten, Stufen, Menschen, die nicht glauben können, dass der junge Mann mit seinem – behinderungsgerechten – Auto zu Recht auf einem Behindertenparkplatz steht. Ihn deshalb anschauen. Menschen, die nicht richtig hinsehen. Dem Ansehen ein Urteil, aber keinen Gedanken folgen lassen.

Alles dringt in seine Musik ein, löst sich darin auf. Gedanken, Gefühle nehmen Gestalt an, berühren. Hier ist er wirklich frei. Eine Freiheit, die kein noch so raffiniertes Hilfsmittel geben kann. Kemelion. Ein umgekehrtes Chamäleon. Er kann sich nicht der Umwelt anpassen. Die Umwelt muss sich an ihn anpassen. Im Idealfall. Was dabei herauskommt? Zum Beispiel richtig gute Musik.

Mehr über Kemelion auf YouTube

Ein Filmporträt über Kemelion aus der Reihe soundsof finden Sie hier:
Kemelion:

www.youtube.com/watch?v=Qv2wn-jVRzg



Ein ausführliches Interview gibt's hier:

www.youtube.com/watch?v=n6MYcqglZU8



3.6 Integrationsfachdienste und Einheitliche Ansprechstellen

Integrationsfachdienste (IFD) und Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Bei den 22 Integrationsfachdiensten (IFD) wurden in Baden-Württemberg an allen 36 Standorten auch Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingerichtet.

- 22 Integrationsfachdienste und Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber mit 210 Integrationsfachberatern an 36 Standorten.
- 10.595 Menschen wurden durch die IFD beraten und umfassend unterstützt.
- 3.449 Beschäftigungsverhältnisse werden zusätzlich im Kontext mit dem Förderprogramm Arbeit Inklusiv durch die IFD begleitet (Nachhaltigkeit).
- 367 neue Arbeitsverhältnisse durch die Vermittlungen der IFD, davon 277 Vermittlungen für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung.
- 2.006 Arbeitgeber wurden durch IFD und EAA beraten und unterstützt, davon 456 im Aufgabenfeld der IFD und 1.550 im Aufgabenfeld der EAA.
- 345 Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber der EAA.
- 72 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ermöglicht durch die EAA.



Durch die Einrichtung der EAA bei den Integrationsfachdiensten wurde das Personal von 189 auf 210 Inklusionsfachkräfte erweitert.

Damit besteht ein leistungsstarkes und ortsnahe Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber, Kooperationspartner und Leistungsträger. Die Integrationsfachdienste sind bei freien Trägern angesiedelt und werden überwiegend vom Inklusions- und Integrationsamt beauftragt. Weitere Auftraggeber sind die Rehabilitationsträger.

Was leisten die IFD?

Qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung

Menschen mit Behinderungen sowie Arbeitgeber können durch die Integrationsfachdienste beraten und längerfristig unterstützt werden. Dabei geht es vor allem um psychosoziale Fragestellungen.

Umfassende Informationen zur Arbeit der IFD finden Sie unter:
<https://www.ifd-bw.de/>



Tabelle 3.6.1: Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2021	2022	2023
Beschäftigte (Arbeitnehmende/Beamte/ Selbstständige/Auszubildende)	4.772	4.709	4.650
• davon wesentlich behinderte Menschen	1.662	1.580	1.551
Arbeitslose/Arbeitsuchende	280	309	317
Übergänger aus Schulen	1.247	1.212	1.236
• davon in BVE	988	976	981
Übergänger aus WfbM	257	276	307
Übergänger in Maßnahmen	519	577	570
• davon Teilnehmer KoBV	506	577	570
Insgesamt	7.075	7.083	7.080

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 10.595 Menschen mit Behinderung und 456 Arbeitgeber beraten bzw. umfassend unterstützt. Die meisten Menschen, die einen IFD in Anspruch nehmen, sind als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder ihnen gleichgestellt. Wichtig ist, dass der Zugang zu den Integrationsfachdiensten auch ohne eine formelle Anerkennung möglich ist. Dies ist insbesondere für die Inanspruchnahme durch Arbeitgeber von Bedeutung. Zusätzlich wurden 3.449 Beschäftigungsverhältnisse im Kontext Arbeit Inklusiv (Nachhaltigkeit) begleitet.

Die Zahl der langfristigen Unterstützungsprozesse ist gegenüber dem Vorjahr mit 7.083 zu 7.080 im Jahr 2023 annähernd konstant geblieben. Die IFD werden in der Regel zur Sicherung und Stabilisierung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse beauftragt. In diesem Bereich der Sicherung und Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen wurden 5.029 Beschäftigte unterstützt, wobei auch Arbeitgeber die IFD in Anspruch nehmen können.

Bei den Vermittlungsaufträgen dominieren die Unterstützungsleistungen für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang von Schulen, Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung (KoBV) und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023 gab es 570 Vermittlungsaufträge im Bereich der Beruflichen Bildung und Vorbereitung und 307 Vermittlungsaufträge im Bereich Werkstätten.

Unterstützte Personen

Bei der Art der funktionalen Beeinträchtigung ergibt sich folgendes Bild:
Menschen mit einer seelischen oder neurologischen Beeinträchtigung bilden im Bereich der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse die größte Zielgruppe. Von zunehmender Bedeutung

sind die Integrationsfachdienste für Menschen aus dem Autismus-Spektrum: Die Anzahl lag zuletzt bei 317 Personen und somit auf dem Niveau der Vorjahre. Ziel der individuellen Unterstützung ist ein nachvollziehendes Verständnis der Auswirkungen der Beeinträchtigungen auf das Leistungsverhalten, die Kommunikation und Kooperation. Gelingt das Verstehen, können notwendige Veränderungen und Anpassungen veranlasst werden.

Im Bereich der Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für Menschen mit wesentlichen Beeinträchtigungen dominieren Beeinträchtigungen des Lernens und der geistigen Entwicklung. In erster Linie geht es darum, begleitete Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung individueller Lern- und Entwicklungsgeschwindigkeiten zu ermöglichen.

Bei Beeinträchtigungen des Körpers und der Sinne scheinen die Auswirkungen für andere leichter nachvollziehbar zu sein. Fehlannahmen können sich allerdings gravierend auswirken. Deshalb gilt es auch hier, eine stimmige Kommunikation und Kooperation in Gang zu bringen. Von zunehmender Bedeutung ist die besondere Unterstützung von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Von den 7.080 Unterstützungsfällen entfiel etwa die Hälfte auf diese Zielgruppe. Die Integrationsfachdienste 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).

Tabelle 3.6.2: Art der funktionalen Beeinträchtigung

Art der Beeinträchtigung	2021		2022		2023	
seelische Behinderung		2.140		2.179		2.141
• davon Autismus	318		320		317	
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung		559		558		574
Sehbehinderung		114		110		105
Hörbehinderung		351		375		375
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung		2.920		2.895		2.857
Körperbehinderung (organische Erkrankung)		425		425		420
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)		566		541		608
Insgesamt		7.075		7.083		7.080

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen besonders betroffener schwerbehinderter Menschen ist es wichtig, 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. Diese sind somit einerseits ein Abbild der sich wandelnden Beauftragungssituation durch die Leistungsträger und zeigen andererseits auch, wie tief die IFD im allgemeinen Arbeitsmarkt und den sozialen bzw. medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den Einleitenden Stellen bilden seit Jahren die Arbeitgeber, das betriebliche Umfeld (das Integrationsteam) neben dem persönlichen Umfeld der Menschen mit Behinderungen die Hauptgruppe. Inhaltlich dominiert auf Arbeitgeberseite der Mangel an unmittelbarer Kommunikation und bei den Menschen mit Behinderungen die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Sicherung der beruflichen Teilhabe besonders betroffener (schwer-)behinderter Menschen ist Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. In diesem Bereich sind sie langjährig erfahren und überdurchschnittlich erfolgreich. Bei den 2.807 im Jahr 2023 abgeschlossenen Unterstützungsaufträgen konnten in 2.440 Fällen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. 76 Unterstützungsprozesse mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung; 243 unterstützte Arbeitsverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst oder endeten durch Eigenkündigung. Daraus ergibt sich eine Sicherungsquote von 87,93 Prozent.

Tabelle 3.6.3: Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

	2021		2022		2023	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.415	86,81 %	2.409	86,10 %	2.440	86,93 %
einvernehmliche oder Eigenkündigung	245	8,81 %	253	9,04 %	243	8,66 %
Kündigung durch Arbeitgeber	66	2,37 %	81	2,89 %	76	2,71 %
Renteneintritt	56	2,01 %	55	1,97 %	48	1,71 %
Insgesamt	2.782	100,00 %	2.798	100,00 %	2.807	100,00 %

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Beauftragung und Kosten der IFD

Die Beauftragung der IFD für langfristige Unterstützungsprozesse erfolgt seit Jahren überwiegend durch das Inklusions- und Integrationsamt. Der Anteil der Rehabilitationsträger ist konstant rückläufig. Er lag im Jahr 2012 bei 453 Fällen, 2021 waren es nur noch 29. Seit dem Jahr 2022 steigt der Anteil der Rehabilitationsträger wieder an: 2022 waren es 33, 2023 waren es 55 Beauftragungen.

Die Aufwendungen des Inklusions- und Integrationsamtes für die Integrationsfachdienste betrugen im Jahr 2023 insgesamt 18,04 Millionen Euro; davon wurden nur noch 0,57 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betrugen 2.524 Euro.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber seit 2022

Die Integrationsfachdienste (IFD) wurden zum 01.01.2022 generell beauftragt und personell in die Lage versetzt, die Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ab dem 01.05.2022 flächendeckend wahrzunehmen. Seither wurden bei den 22 IFD in Baden-Württemberg 19,65 Personalstellen den EAA-Aufgaben zugeordnet und 2,0 Personalstellen bei der „Kontakt- und Kooperationsstelle Inklusion in der Wirtschaft“ beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. geschaffen. Für die Arbeit der EAA wurden im Jahr 2023 1,95 Millionen Euro aufgewendet.

Die Arbeit der EAA kann nur durch Kooperation gelingen. Sie ist sowohl auf eine systematische Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Trägern der Arbeitsvermittlung und auf eine enge Kooperation mit Rehabilitationseinrichtungen angewiesen. Diese Zusammenarbeit muss organisiert werden. Auf Landesebene tagt der Arbeitsausschuss „Inklusive Arbeit und Ausbildung“ zweimal jährlich. Dort werden die Möglichkeiten zur wirksamen Zusammenarbeit aller Beteiligten auf Landesebene und vor Ort festgelegt, evaluiert und eng begleitet. Auf Bundesebene wurde im Februar 2023 der Arbeitsausschuss EAA durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) konstituiert, in dem das Inklusions- und Integrationsamt vertreten ist.

Zur engen Verzahnung der EAA mit den Arbeitgebern und deren Verbänden konnte im Zusammenwirken mit den Unternehmern Baden-Württemberg (UBW) zum 01.11.2022 die „Kontakt- und Kooperationsstelle Inklusion in der Wirtschaft“ beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. eingerichtet werden. Sie eröffnet den EAA wirksame Informationskanäle zu den Arbeitgebern und Organisationen der Wirtschaft und fördert so den Dialog.

Ergebnisse 2023 (2022)

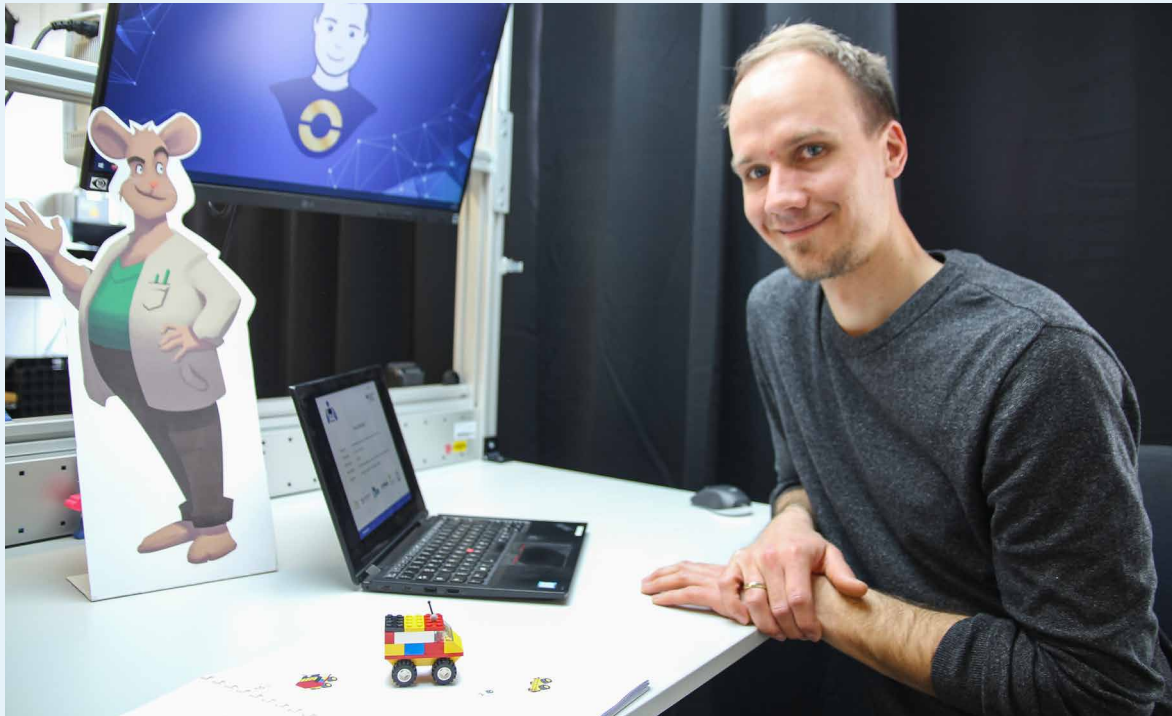
1.550 (935) Arbeitgeberberatungen und Unterstützungsprozesse,
davon

- **437** (304) Beratungen zum Thema generell und
- **1.113** (631) Beratungen zu Einzelfällen.

Ergebnisse zu den Einzelfällen:

- **63** (38) Arbeitsverhältnisse
- **9** (6) Ausbildungsverhältnisse
- **161** (90) Arbeitssituation gesichert
- **195** (98) Übergang in IFD-Betreuung für schwerbehinderte Menschen

Die Zahl der Arbeitgeberberatungen ist 2023 auf 1.550 angestiegen. Darüber hinaus gab es im Aufgabenbereich IFD im Jahr 2023 weitere 456 Arbeitgeberberatungen. In der Summe haben IFD/EAA im Jahr 2023 in Baden-Württemberg somit 2.006 Arbeitgeberberatungen durchgeführt. Mit Blick auf das Erreichte im Einzelfall konnten für das Jahr 2023 insgesamt 72 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ermöglicht und 161 Arbeitsverhältnisse gesichert werden. Für die Arbeitgeber ist es von besonderer Bedeutung, dass Übergänge von der EAA zum IFD reibungslos verlaufen.



Projektkoordinator Emanuel Stingel mit dem H-Auto, dem Schlauen Klaus (auf dem Bildschirm) und Helfer Gregor, der Comic-Maus.

Ein-Blick in die Praxis

Forschungsprojekt: Kollege Schlauer Klaus

Inklusionsfirma testet System für Werkassistenz und Qualitätskontrolle

Kompetenzerwerb, Inklusion und Re-Integration durch assistierte Arbeit – kurz: KomIn2Assist – heißt das Forschungsprojekt der Hochschule Offenburg. Das Inklusionsunternehmen Femos ist Koordinator und Praxispartner.

Das Testlabor liegt gleich hinter der IT-Abteilung von Femos in Gärtringen: Ein großer, höhenverstellbarer Arbeitstisch, von oben beleuchtet durch eine fast tischgroße Lampe, in deren Mitte eine Kamera eingelassen ist. Diese Kamera hat alles im Blick, was auf dem Arbeitstisch vor sich geht.

Das System trägt den freundlichen Namen „Schlauer Klaus“. Es wurde entwickelt von der Firma Optimum in Karlsruhe, Spezialist für kamerabasierte Assistenzsysteme und Prozessautomatisierung. Der Montagetisch und die zugehörige Software sollen für Personen mit Einschränkungen ein selbstbestimmtes Arbeiten möglich machen: Das System gibt Tipps und beantwortet Fragen – auch in verschiedenen Sprachen. Dazu muss zuvor die passende Montageanleitung, genannt „Rezept“, eingespeist werden.

Montage nach Rezept

Emanuel Stingel, der das Forschungsprojekt bei der Femos koordiniert, dreht ein eigenwilliges Gefährt aus Legosteinen in den Händen. „Das ist unser H-Auto“, sagt er. Eigentlich sagt er Hauto. Es wurde von der Offenburger Hochschule entwickelt. Mit seinen vielen unterschiedlichen Bestandteilen dient das H-Auto als Muster für einen Montageablauf.

Stingel zerlegt das Mustergefährt in seine Einzelteile. Auf einem der beiden Bildschirme vor ihm erscheint das Bild des ersten Bauteils. Stingel legt es in einen Lichtkreis auf der Arbeitsplatte, direkt unter der Kamera. Prompt erscheint das zweite Bauteil auf dem Bildschirm samt richtiger Montageposition. Dank dieser kamerakontrollierten Schritt-für Schritt-Anleitung setzt er in kurzer Zeit das komplette H-Auto wieder zusammen.

Maus Gregor, der „empathic Agent“

Derzeit gibt es neun Rezepte für echte Produkte, etwa für Leiterplattenbestückung oder die Montage eines Temperatursensors. Nun steht die nächste Entwicklungsstufe an. „Der Schlaue Klaus macht reine Qualitätskontrolle“, erklärt Projektkoordinator Stingel. „Wir fügen Gamification hinzu.“

Damit bekommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positives Feedback und können zum Beispiel Punkte für gute Arbeit sammeln. Zur weiteren Unterstützung wird bald ein „empathic Agent“, ein einfühlsamer Helfer, zur Verfügung stehen. Er kommt auf dem Bildschirm in Gestalt einer gemütlichen Comic-Maus daher, die den Namen Gregor trägt. Gregor ist Coach und Wissensvermittler. „Wenn ich den Gregor frage, muss ich nicht die Fachkraft fragen“, beschreibt Emanuel Stingel die Idee dahinter. „Den Aufwand der Fachkraft kann ich dadurch deutlich reduzieren. Durch die Assistenz, gekoppelt mit der Qualitätsprüfung und Anleitung, erhalten Menschen mit Behinderung Zugang zu neuen Arbeitsmöglichkeiten.“ Zudem bedeute es mehr Autonomie, Selbstvertrauen und Kompetenzzuwachs für die Anwender.

Regelmäßige Evaluation

Anwender sind die 78 Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer der drei Praxispartner. 35 von ihnen arbeiten bei der Femos. Sie werden regelmäßig nach ihren Erfahrungen und Empfehlungen befragt. Dass Helfer Gregor als Mäuserich erscheint, geht zum Beispiel auf eine Befragung der Hochschule Offenburg zurück, in der verschiedene Comic-Figuren vorgestellt wurden. Die Maus machte das Rennen.

Das Forschungsprojekt läuft bis Ende 2025. Bis dahin soll auch eine KI des Partners Optimum das sogenannte Einteachen oder Einlernen unterstützen. Am Ende des Projekts soll ein neuartiges Assistenzsystem stehen, das den Arbeitsprozess an die individuellen Nutzer anpasst. Für Menschen mit Behinderungen bedeutet das in Zukunft die Möglichkeit für ein selbstbestimmtes und qualitativvolles Arbeiten.



Die kamerakontrollierte Schritt-für-Schritt-Anleitung hilft beim Zusammensetzen des kompletten H-Autos.



Wie die Steine (oben) zu einem H-Auto (unten) montiert werden müssen, weiß der Schlaue Klaus. Fotos: © Monika Kleusch

Komin2Assist – die Akteure

Als Anwenderunternehmen testen die Lebens-Werkstatt e.V., Heilbronn, die Intra-Mechanik gGmbH, Dornstetten, und die Femos gGmbH in Gärtringen das Assistenzsystem „Schlauer Klaus“. Der Schlaue Klaus ist ein Produkt des Partners Optimum Datamanagement Solutions aus Karlsruhe. Wissenschaftlich begleitet wird die Studie durch das Affective & Cognitive Institute der Hochschule Offenburg.

Das Projekt wird unterstützt durch die Fördermaßnahme „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zur Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ im Programm „Innovative Arbeitswelten im Mittelstand“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Laufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2025

www.komin2assist.de/

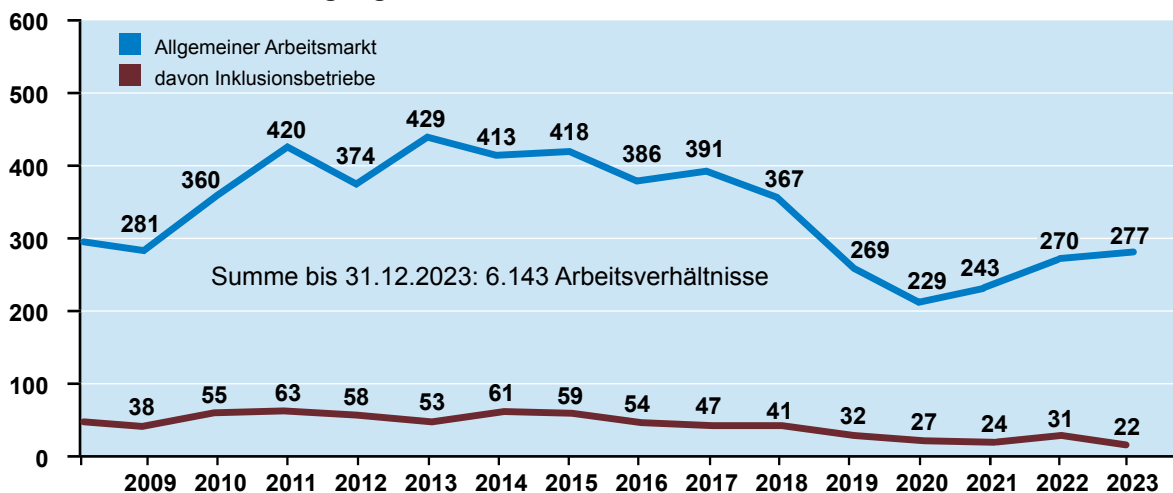


3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen

Das Inklusions- und Integrationsamt unterstützt mit großem Erfolg Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang von Schulen und Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Schulen und Werkstätten, die Integrationsfachdienste (IFD), die Arbeitsagenturen und die Träger der Eingliederungshilfe arbeiten dafür eng zusammen. Seit 2005 konnten bisher 6.143 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für diese Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen erreicht werden. Diese Arbeitsverhältnisse werden bereits an den Schulen und Werkstätten systematisch vorbereitet und in Kooperation mit den IFD über einen längeren Zeitraum angebahnt. Neben der fachlich-inhaltlichen Unterstützung durch die IFD (s. Kapitel 3.6) ist die dauerhafte finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber durch das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ausschlaggebend.

Die Zahl der erreichten Arbeitsverhältnisse ist nach starken Rückgängen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und den Auswirkungen der Corona-Pandemie seit dem Jahr 2021 erfreulicherweise wieder deutlich angestiegen, hat aber noch nicht das Niveau der 2010er-Jahre erreicht.

Grafik 3.7.1: Inklusive Arbeitsverhältnisse für Menschen mit wesentlichen Beeinträchtigungen



Stand: 31.12.2023

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Systematische Förderung

Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ trägt zu nachhaltigen Arbeitsverhältnissen bei. Tragende Säulen sind eine umfassende Unterstützung durch die IFD und eine gemeinsame Förderung zusammen mit den Trägern der Eingliederungshilfe durch Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber. Die Nachhaltigkeit der bisherigen Vermittlungserfolge wird regelmäßig vom Inklusions- und 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 2023 bei 88,42 Prozent.

Die Wirkungen von Arbeit Inklusiv wurden in den Jahren 2020 bis 2023 wissenschaftlich untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse bestätigen die positiven Annahmen. Näheres zu den Evaluationsergebnissen finden Sie hier: <https://www.kvjs.de/forschung/projekte/wirkungen-der-foerdergrundsaeetze-arbeit-inklusiv>



Was ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt bedeutet, wird auch durch die zahlreichen Beispiele nachvollziehbar, die auf YouTube veröffentlicht sind.

Sie finden die Beispiele am einfachsten über die Homepage der IFD unter: <https://www.ifd-bw.de/berufliche-orientierung/der-richtige-beruf/mit-bve-und-kobv-zum-berufserfolg/>



Vernetzung und Kooperation

Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ist ein Leistungsträger und Leistungsanbieter übergreifender Komplexleistungen. Das bedeutet, unterschiedliche Leistungen werden durch unterschiedliche Leistungserbringer zum gleichen Zeitpunkt wirksam ermöglicht. Dabei arbeiten in einem gut funktionierenden Netzwerk Schulen, Integrationsfachdienste (IFD), Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Schulverwaltungen, Eingliederungshilfeträger, Arbeitsagenturen bzw. Rehabilitationsträger und das Inklusions- und Integrationsamt verbindlich für und mit den Menschen mit Behinderungen zusammen. Durch eine systematische Vorbereitung wird ein individuell passendes Arbeitsverhältnis ermöglicht.

Die individuelle Passung wird mit den Arbeitgebern entwickelt. Für 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.

Mit dem neuen Landesrahmenvertrag SGB IX sollen verstärkt Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ermöglicht werden. Neben den Standardleistungen der WfbM können zur konkreten Vorbereitung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses auch Jobcoaches eingesetzt werden. Das Jobcoaching beinhaltet eine intensive Anleitung sowie umfassendes Arbeitstraining, das schwerbehinderte Menschen gezielt auf die Übernahme der Arbeitsaufgaben vorbereitet. Das Jobcoaching findet in Abstimmung mit dem zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) in der Regel unter Einbezug betrieblicher Unterstützungspersonen unmittelbar am Arbeitsplatz statt. Die Zusammenarbeit mit den IFD soll auch in diesem Bereich standardisiert werden. Die hierzu mit den WfbM getroffenen Verabredungen sind erfolgversprechend.

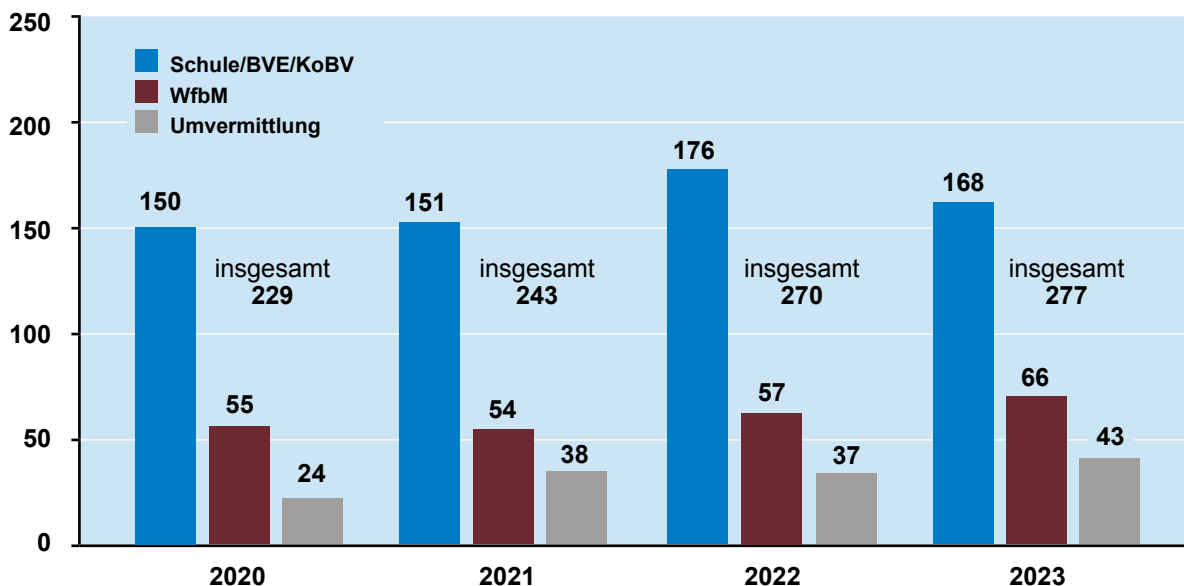
Wichtig für die beschäftigten Menschen und deren Arbeitgeber ist die dauerhafte Unterstützung durch die IFD. In den wenigen Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis beendet werden muss,

kümmern sich die IFD um eine passgenaue Vermittlung zu einem anderen Arbeitgeber. Dies gelingt erfreulich häufig, weil viele Menschen trotz ihrer wesentlichen Behinderung durch ihre hohe Motivation, Leistungsbereitschaft und überdurchschnittliche Zuverlässigkeit überzeugen können.

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 Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) in Baden-Württemberg nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2022 bei monatlich 232 Euro lag, erreichten die inklusiv beschäftigten Menschen in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 1.793 Euro bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 32,1 Stunden. Nicht wenige Personen sind zusätzlich betrieblich abgesichert oder können mit dem deutlich höheren Einkommen eine private Altersvorsorge aufbauen.

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

Im Rahmen unserer langjährigen Erhebungen zur Beschäftigungssituation wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt werden die Beschäftigten und deren Arbeitgeber regelmäßig 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.



Der Verbandsvorsitzende Gerhard Bauer begrüßte 270 Interessierte in der Stuttgarter Liederhalle.

Ein-Blick in die Praxis

Erfolgsmodell Arbeit Inklusiv: Großer Rückhalt

KVJS-Förderprogramm Arbeit Inklusiv wissenschaftlich bestätigt

Mehr als 6.000 reguläre Jobs für Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber, die mit überwältigender Mehrheit weitere Mitarbeiter mit Behinderung einstellen würden, zufriedene, selbstbewusste Beschäftigte, die sich mit ihrem Betrieb identifizieren: Das ist die vorläufige wissenschaftlich gesicherte Bilanz des Förderprogramms Arbeit Inklusiv.

Jona Schmid hat große Pläne: Der junge Mann mit Lernschwierigkeiten arbeitet als Alltagsbegleiter für Senioren im Samariterstift Dachtel. Bei Bewohnern wie Kollegen kommt er mit seinem freundlichen, zugewandten Naturell gut an. Jetzt will er seine Halbtagsstelle aufstocken und nach einem Wohntraining näher an seinen Arbeitsplatz ziehen. Selbstständig werden. Bei seinem Chef rennt er damit offene Türen ein.

Jona Schmid ist als Experte in eigener Sache zur KVJS-Tagung in die Stuttgarter Liederhalle gekommen. Denn er hat wie mehr als 6.000 wesentlich behinderte Menschen, meist mit einer geistigen oder Lernbehinderung, von dem seit 2005 laufenden Förderprogramm Arbeit Inklusiv des KVJS profitiert. Das Programm ebnet insbesondere Abgängern und Abgängerinnen der



V. li.: Landes-Behindertenbeauftragte Simone Fischer, Dr. Harald Weber, ITA, Dr. Peter Mozet, BMAS, Daniel Hager-Mann, Kultusministerium BW, Berthold Deusch, Leiter KVJS-Integrationsamt.

früheren Sonderschulen, heute Sonderpädagogische Beratungs- und Bildungszentren (SBBZ), inklusiv beschulten jungen Menschen sowie Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sorgt für eine dauerhafte Unterstützung.

Förderung aus einer Hand

„Mit Arbeit Inklusiv werden Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber gleichsam wie aus einer Hand gefördert und unterstützt“, so Gerhard Bauer, Verbandsvorsitzender des KVJS und Landrat von Schwäbisch Hall. Bauer eröffnete die Fachtagung „Ein Gewinn für alle: Teilhabe wirkt!“ in der Stuttgarter Liederhalle. Vorgestellt wurden die Ergebnisse des Forschungsprojekts zur Wirksamkeit des KVJS-Programms Arbeit Inklusiv.

Dieses bundesweit einmalige Förderprogramm hat eine Besonderheit: „Es ist Ihnen gelungen, das ganze Land dahinter zu versammeln“, stellte Dr. Peter Mozet vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales fest. Denn in Baden-Württemberg ziehen von Beginn an alle Beteiligten an einem Strang: Das Kultusministerium machte die systematische berufliche Vorbereitung im Rahmen einer vertieften beruflichen Orientierung sowie deren Planung, Abstimmung und Steuerung in Berufswegekonferenzen zur Aufgabe der Schulen. Die berufliche Vorbereitung und Orientierung sind an die duale Ausbildung angelehnt. In dem leistungsträgerübergreifenden Unterstützungsprozess werden insbesondere die Berufsberatung, die Eingliederungshilfeträger und die Integrationsfachdienste frühzeitig eingebunden.

Die berufliche Orientierung soll inklusiver organisiert werden

Die entsprechenden schulischen Unterstützungsangebote, die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie die Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung (KoBV) werden bisher von den SBBZ organisiert. Diese sollen nach den Ankündigungen von Ministerialdirektor Daniel Hager-Mann vom baden-württembergischen Kultusministerium konzeptionell und organisatorisch überarbeitet werden und künftig als inklusive Angebote zu den Beruflichen Schulen übergehen.

Für Arbeit Inklusiv haben der KVJS, die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe und die Agentur für Arbeit ihre Kräfte gebündelt. Mit Erfolg. Landesbehindertenbeauftragte Simone Fischer betonte in Stuttgart: „Ich bin überzeugt, gute Kooperation und gemeinsame Strukturen bringen die Inklusion voran.“

Erfolgsfaktoren identifizieren

Die gute Kooperation ist einer der Erfolgsfaktoren des Förderprogramms. Doch wie wirkt es sich auf die Menschen mit Behinderung aus, die dadurch einen regulären Job gefunden haben? Wie stehen ihre Arbeitgeber zu dem Programm? Würden sie weitere Menschen mit Behinderungen beschäftigen? Diese und weitere Fragen untersuchte das KVJS-Forschungsprojekt unter der wissenschaftlichen Leitung von Dr. Harald Weber, Institut für Technologie und Arbeit (ITA), Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau. Er und sein Team befragten rund 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms und mehr als 230 Betriebe.

Arbeitgeber möchten Beschäftigung ausweiten

Die Studie ergab, dass rund 60 Prozent der Vermittlungen in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 250 Arbeitsplätzen stattfanden. Ungewöhnlich für Baden-Württemberg, wo knapp 50 Prozent der beruflich Aktiven in größeren Unternehmen arbeiten.

Von den befragten Arbeitgebern wollen 79 Prozent mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen. Ein Pluspunkt ist für sie die gute Unterstützung durch die Integrationsfachdienste (IFD). Die IFD vermitteln und unterstützen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten und bleiben verlässliche und kompetente Ansprechpartner der Arbeitgeber. Auch die dauerhafte finanzielle Förderung der Arbeitsplätze ist ein wichtiges Kriterium.

Mehr Lebenszufriedenheit bei Beschäftigten

Für viele der befragten Arbeitnehmer sind das Gefühl der Zugehörigkeit, Selbstwirksamkeit und Erfolg wichtig. Aus dieser Erfahrung ergibt sich eine überdurchschnittlich hohe Lebenszufriedenheit der befragten Beschäftigten.

„Es ist bei uns hier wie Familie“, freut sich Sarah Jud. Die junge Frau hat mithilfe von Arbeit Inklusiv eine Stelle im iD-Drogeriemarkt Beinstein gefunden und genießt ihre Beliebtheit bei den Kunden. Sarah Jud ist sich jedenfalls sicher: „Hier will ich einfach nicht weg.“ Für die KVJS-Tagung sprach sie in einem kleinen Spielfilm über ihre Erfahrungen, ebenso wie Jona Schmid.

Die Beschäftigten mit Behinderung punkten nicht zuletzt durch überdurchschnittliches Engagement und Motivation, wie 92,2 Prozent der befragten Betriebe befanden. „Es gibt eine bemerkenswert hohe Stabilität der Nachhaltigkeitsquote“, stellte Studienleiter Weber fest. Die verschiedenen Krisen hätten keine messbaren Auswirkungen darauf gehabt. Derzeit liegt die Nachhaltigkeit bei 84,7 Prozent. Wer einmal im Betrieb angekommen ist, bleibt.



Die Expertenrunde (v. li.): Moderator Andreas Reuter, KVJS, Jona Schmid, Samariterstift Dachtel, Dr. Peter Mozet, BMAS, Thomas Würth, Südwestmetall/ Arbeitgeber BW, Daniel Hager-Mann, Kultusministerium BW, Angelika Kvaic, Bundesagentur für Arbeit, Florian Wahl, Vorsitzender Sozialausschuss Landtag BW.



Gebärdensprachdolmetscherinnen übersetzten während des gesamten Fachtags.



Besucherinnen auf der KVJS-Tagung in der Stuttgarter Liederhalle.

Fotos: © Günter E. Bergmann

Kurzfilm mit Jona Schmid und Sarah Jud

Hören Sie, was Jona Schmid und Sarah Jud und ihre Arbeitgeber über die Beschäftigung mit Unterstützung des Förderprogramms Arbeit Inklusiv zu sagen haben!

Den kleinen Film (ca. 4:30 Minuten) finden Sie hier: www.youtube.com/watch?v=JOt_EBacVuA



Forschungsbericht und Zusammenfassungen in Einfacher Sprache und Leichter Sprache

Die Internetseite des Forschungsprojekts hält alle relevanten Informationen für Sie bereit. Neben der Tagungsdokumentation stehen dort der ausführliche Forschungsbericht sowie Zusammenfassungen in Einfacher Sprache und in Leichter Sprache zur Verfügung.

www.kvjs.de/forschung/kvjs-forschung/projekte/wirkungen-der-foerdergrundsaeetze-arbeit-inklusiv



3.8 Technischer Beratungsdienst

Die Beratung durch den Technischen Beratungsdienst (TBD) 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 TBD des KVJS-Inklusions- und 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. In Präventions- und Kündigungsschutzverfahren einschließlich der Widerspruchsverfahren prüfen sie, ob Möglichkeiten zur behinderungsgerechten Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen bestehen.

Weitere Informationen und die Ansprechpartner finden Sie unter:
<https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/technischer-beratungsdienst>



Das Team des Technischen Beratungsdienstes bearbeitete im Jahr 2023 insgesamt 813 Einzelfälle (2021: 597; 2022: 705), davon 440 aus dem Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 65 Präventionsfälle und 29 Kündigungsschutzfälle. Zur Bearbeitung der Einzelfälle wurden 2023 insgesamt 419 Betriebs- und Hausbesuche durchgeführt und 568 fachtechnische Stellungnahmen und Gutachten erstellt. Der Beratungsbedarf der Betriebe und damit die Fallzahlen beim TBD haben sich mit dem Ende der Covid-19-Pandemie wieder kontinuierlich erhöht.

In Amtshilfe für den Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX unterstützte der TBD im Jahr 2023 in 209 Fällen (2022: 161) durch seine Expertise. Im Mittelpunkt stehen hier Fragen der Schaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum zur Vermeidung von Unterbringungen in besonderen Wohnformen, die Versorgung mit einem behinderungsgerechten Kraftfahrzeug zur sozialen Teilhabe und die Versorgung mit Technischen Arbeitshilfen wie beispielsweise Zusatzausstattungen für Schüler und Studenten mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung zur Teilhabe an Bildung. Diese signifikante Erhöhung der Beauftragung spiegelt die steigenden Anforderungen zur Teilhabe an die Träger der Eingliederungshilfe wider.

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

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 von Schülern mit Schwerbehinderung an Regelschulen zu beraten und die hierbei entstehenden behinderungsbedingten Kosten zu prüfen. Im Jahr 2023 wurde der TBD in 17 Fällen (2021: 15) beauftragt.

Tabelle 3.8: Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2021		2022		2023	
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben		332		377		440
• davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	7		8		15	
Prävention		73		81		65
Kündigungsschutz nach dem SGB IX		30		24		29
Widerspruchsverfahren		6		8		5
Klageverfahren		0		0		0
Leistungsfälle der Kriegsopferfürsorge		6		5		7
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX 2. Teil		112		161		209
Beratungsfälle Schulische Inklusion		18		15		17
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u. a.		4		7		1
allgemeine Beratungsfälle		16		27		40
Insgesamt		597		705		813

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am 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. Diese Verwaltungsvorschrift endete mit Ablauf des Jahres 2023. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg bewertete diese Verwaltungsvorschrift nur als eine Übergangsregelung.

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

Im Jahr 2023 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 9,76 Millionen Euro (Vorjahr: 9,90 Millionen Euro) zur Förderung von 19 Wohnangeboten für Menschen mit Behinderung und Werkstätten für behinderte Menschen ausgezahlt.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 37,39 Millionen Euro (2023: 9,90 Millionen Euro) sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

Durch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes werden die Mittel aus der Ausgleichsabgabe künftig vollständig zur Unterstützung und Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das Gesetz trat am 01.01.2024 in Kraft. Die Möglichkeit, Werkstätten für behinderte Menschen zu fördern, ist jetzt ausgeschlossen.

Tabelle 3.9: Förderung von Einrichtungen

	2021		2022		2023	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	3,00	11	5,00	8	4,21	4
Wohnstätten für behinderte Menschen	7,19	26	4,90	17	5,55	15
Insgesamt	10,19	37	9,90	25	9,76	19

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 Inklusions- und Integrationsamts gekündigt werden (§ 168 ff. SGB IX). Eine ohne vorherige Zustimmung des Inklusions- und Integrationsamts ausgesprochene Kündigung ist unwirksam und kann im Kündigungsschutzprozess angefochten werden. Das Inklusions- und Integrationsamt prüft in einem Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mithilfe der Leistungen der Begleitenden Hilfe gesichert werden kann. Geprüft wird in diesem Zusammenhang nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen werden durch das Inklusions- und Integrationsamt beraten, bei Bedarf unterstützt durch den Technischen Beratungsdienst oder den Integrationsfachdienst (IFD), wie der Arbeitsplatz gegebenenfalls erhalten werden kann. Nach Anhörung der Interessenvertretungen wird erörtert, welche Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung bestehen. Das Inklusions- und Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kommt diese nicht zustande, trifft es 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 Inklusions- und 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 416 gestiegen auf 2.399. Damit werden die Zahlen aus dem Jahr 2021 zwar noch nicht ganz wieder erreicht, die Entwicklung, die sich nach zunächst stark rückläufigen Fallzahlen im Jahr 2022 bis Mitte des Jahres 2023 bereits abgezeichnet hatte, scheint sich jedoch fortzusetzen. Es sieht so aus, als ob die Zurückhaltung der Unternehmen bei der Kündigung von Mitarbeitenden in Anbetracht einer anhaltend schwieriger werdenden wirtschaftlichen Gesamtlage zusehends schwindet und davon auch die schwerbehinderten Arbeitnehmenden betroffen sind. Mit Blick auf Wirtschaftsprognosen wird mit weiter steigenden Fallzahlen insbesondere durch Insolvenzen und Betriebsschließungen gerechnet. In diesen Fällen kann der Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX seine Schutzwirkung nicht entfalten.

Tabelle 4.1: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2021	2022	2023
Neuanträge	2.505	1.983	2.399

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

Im Jahr 2023 wurden 1.743 (Vorjahr: 1.494) Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung abgeschlossen. In 919 Verfahren, rund 53 Prozent (Vorjahr: 45 Prozent) der Fälle, hatte der Arbeitgeber den Antrag auf betriebsbedingte Kündigungsgründe gestützt. Der Anteil der personenbedingten Zustimmungsanträge betrug 27 Prozent (Vorjahr: 32 Prozent), der Anteil der verhaltensbedingten Zustimmungsanträge 21 Prozent (Vorjahr: 22 Prozent).

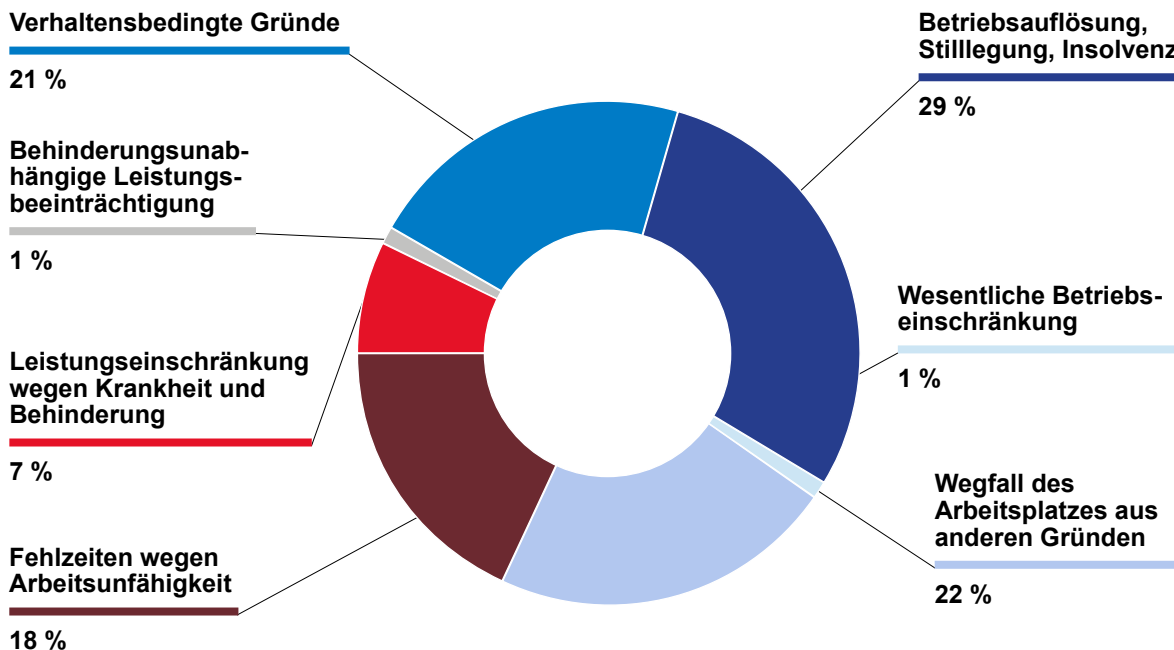
Tabelle 4.2: Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2021	2022	2023
betriebsbedingte Gründe	924	677	919
personenbedingte Gründe	489	484	464
verhaltensbedingte Gründe	366	333	360
Insgesamt	1.779	1.494	1.743

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.3: Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe

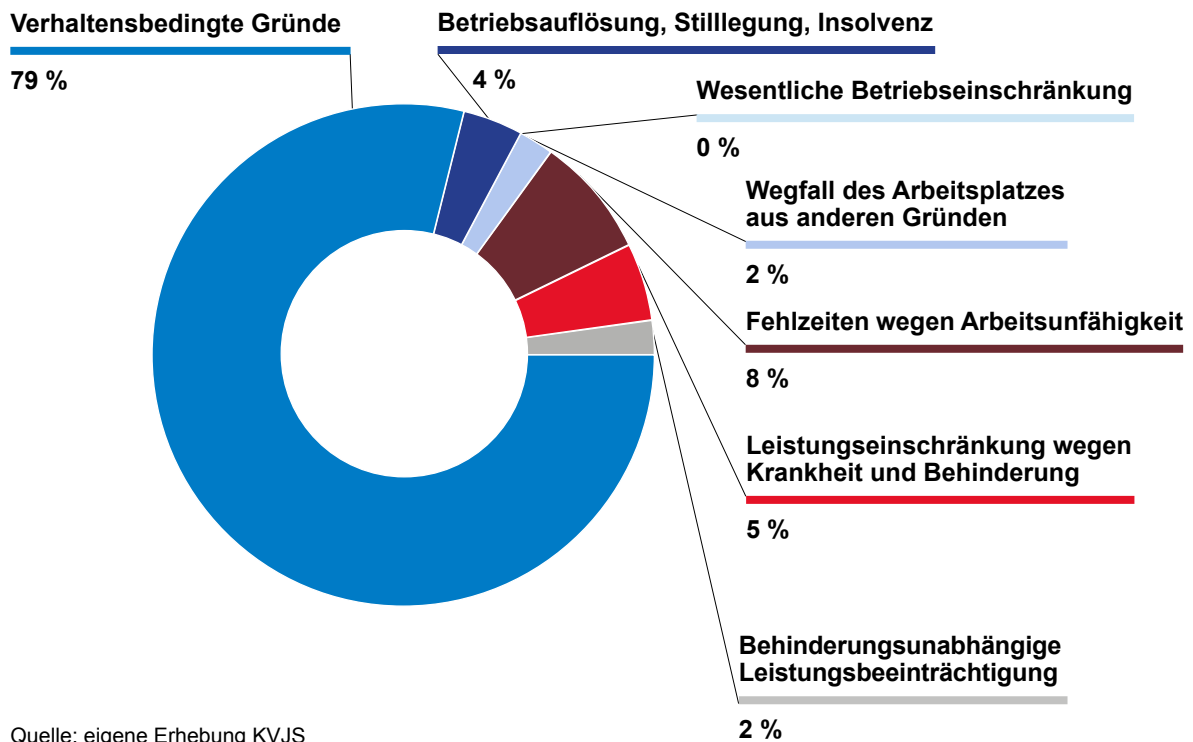
100 % = 1.743 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.4: Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe

100 % = 458 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

In sechs 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 15 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 79 Prozent an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus.

Ergebnisse

Insgesamt wurden im Jahr 2023 2.291 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 378 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 1.862 Fällen ging er verloren. In 51 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2023 abgeschlossenen 1.743 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 233 Fällen das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.471 Fällen wurde dies nicht erreicht. In 39 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Tabelle 4.5: Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes

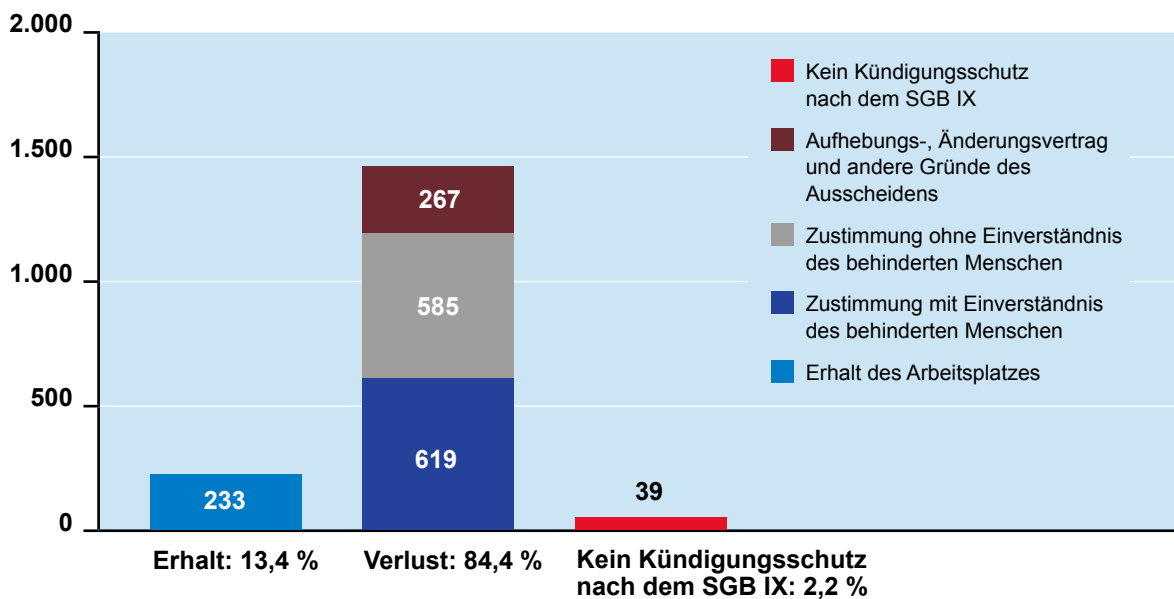
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
ordentliche Kündigung	233	13,37 %	1.471	84,39 %	39	2,24 %	1.743
außerordentliche Kündigung	82	17,90 %	367	80,13 %	9	1,97 %	458
Änderungs-kündigung	57	90,48 %	3	4,76 %	3	4,76 %	63
erweiterter Beendigungsschutz	6	22,22 %	21	77,78 %	0	0,00 %	27
Insgesamt	378	16,50 %	1.862	81,27 %	51	2,23 %	2.291

*keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.6: Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse

100 % = 1.743 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Untersucht man die Ergebnisse bezogen auf die Kündigungsgründe, ergibt sich folgendes Bild: In 834 abgeschlossenen Kündigungsverfahren ging der Arbeitsplatz aus **betriebsbedingten Gründen** 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 Inklusions- und Integrationsamt kann die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, nur darauf überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Geprüft wird nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten gut 28 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (66 Fälle) erhalten werden.

Demgegenüber kann das Inklusions- und 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 der Integrationsfachdienste – von Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: Von 464 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in gut 37 Prozent (87 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den 361 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung wurde der Arbeitsplatz in knapp 35 Prozent der Fälle (81 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigungen

Von den 456 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 82 Arbeitsverhältnisse (18 Prozent) gesichert werden. In 365 Fällen (80 Prozent) gelang dies nicht. In 9 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Andere Kündigungs- bzw. Beendigungsgründe spielten bei den Erledigungszahlen eine untergeordnete Rolle (25 Fälle).

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/angebot-fuer-arbeitgeber/kuendigungsschutz>



Tabelle 4.7: Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse nach Kündigungsgründen

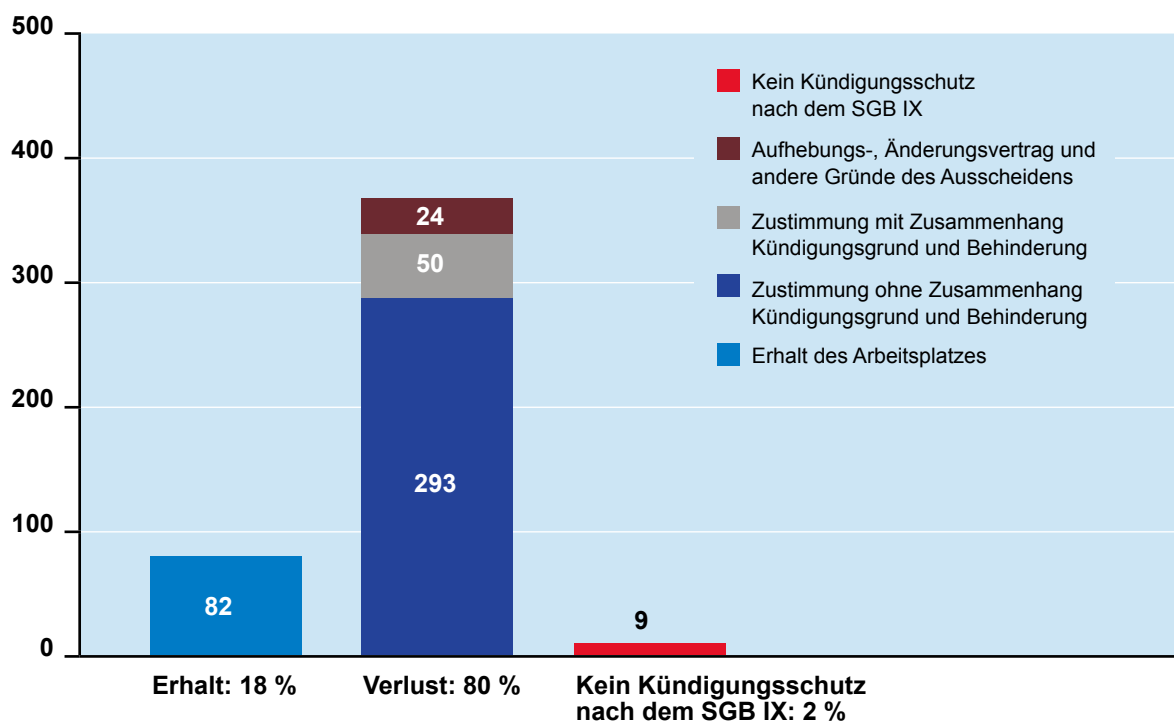
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	66	28,21 %	87	37,18 %	81	34,62 %	234
Verlust des Arbeitsplatzes	834	56,35 %	371	25,07 %	275	18,58 %	1.480
kein Kündigungsschutz*	18	62,07 %	6	20,69 %	5	17,24 %	29
Insgesamt	918	52,67 %	464	26,62 %	361	20,71 %	1.743

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.8: Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse

100 % = 456 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

5. Widerspruchsverfahren

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

Bei jedem Inklusions- und 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 Inklusions- und 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. Die Sitzungen des Widerspruchsausschusses sind nicht öffentlich.

Die Zahl der im Jahr 2023 eingegangenen Widersprüche ist gegenüber dem Vorjahr von 411 auf 471 Verfahren gestiegen; 418 Widersprüche (knapp 89 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. Die Zahl der Widersprüche gegen Entscheidungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist auf 6 Fälle gesunken und gegen Entscheidungen im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe gegenüber dem Vorjahr auf 47 Fälle angestiegen.

442 Widerspruchsverfahren wurden im Jahr 2023 erledigt, davon 71 mit Beteiligung des Widerspruchsausschusses. In 58 Fällen wurde der Widerspruch zurückgewiesen, in 13 Verfahren wurde dem Widerspruch ganz oder teilweise stattgegeben.

Tabelle 5: Widerspruchsverfahren SGB IX

	2021	2022	2023
Kündigungsschutz	497	361	418
Begleitende Hilfe	42	20	6
Erhebung Ausgleichsabgabe	57	30	47
Insgesamt	596	411	471

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6. Aufklärung, Schulung, Bildung

Das Inklusions- und Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, über die Möglichkeiten der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und über die Funktion und Aufgabe der Integrationsfachdienste (IFD) 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 Inklusions- und Integrationsamts zu allen Fragen des Schwerbehindertenrechts.

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 Inklusions- und Integrationsamtes. Finanziert wird es aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Das Angebot richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, steht aber je nach Seminarangebot auch allen anderen Mitgliedern des betrieblichen Inklusionsteams offen. Praxisnähe wird dabei großgeschrieben. Ein- und mehrtägige Fortbildungsangebote vermitteln dem betrieblichen Inklusionsteam eine solide Wissensbasis.

Tabelle 6.1: Kurse und Informationsangebote

		Anzahl der Veranstal- tungen	Anzahl der Schulungs- tage	Teil- nehmer
vom Inklusions- und Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:	• Grundkurse	8	24	159
	• Aufbaukurse	2	6	39
	• Informationsveranstaltungen	49	87	650
	• Sonstige Veranstaltungen	38	60,5	783
vom Inklusions- und Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	• Tagesveranstaltungen	26	26	870
	• Mehrtägige Veranstaltungen	0	0	0
Beteiligung des Inklusions- und Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger:		38	38	1.263

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Die Schulungen des Inklusions- und Integrationsamts sind stark von der Begegnung und dem persönlichen Erfahrungsaustausch der Teilnehmer geprägt. Neben dem Angebot an Präsenzseminaren in den Tagungshäusern in Gültstein und Flehingen ist im Herbst 2023 das Online-Angebot der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) gestartet. Über die interaktive BIH-Akademie – das sind kostenfreie Online-Kurse der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – können sich Schwerbehindertenvertretungen und sonstige betriebliche Akteure zu den Themen „SGB IX im Personalmanagement“ und „Versammlung der schwerbehinderten Menschen“ weiterbilden. Weitere Selbstlernkurse werden in naher Zukunft erscheinen.

Das Schulungsteam des Inklusions- und Integrationsamts arbeitet außerdem intensiv daran, 2025 erstmals Grundkurse und weitere Seminare online anzubieten.

Die Online-Angebote werden auch künftig das Präsenzangebot des Inklusions- und Integrationsamts nicht ersetzen, aber entsprechend ergänzen. Durch Online-Angebote können Personen erreicht werden, die aus persönlichen, familiären oder betrieblichen Gründen nicht an Präsenzseminaren teilnehmen können.

Tabelle 6.2: Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehinderten- vertretung	Arbeitgeber- beauftragte	Betriebs-/ Personalräte/ MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
519	58	80	3.107	3.764

Quelle: eigene Erhebung KVJS

**Das Fortbildungsangebot des KVJS-Inklusions- und Integrationsamts
finden Sie unter:**

<https://www.kvjs.de/fortbildung/behinderung-und-beruf>



Abbildungsverzeichnis

1. Zielgruppe

Tabelle 1.1:	Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg	7
Grafik 1.2:	Beschäftigung in Baden-Württemberg	8
Tabelle 1.3:	Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern	8

2. Einnahmen des Inklusions- und Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Tabelle 2.1:	Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg	9
Tabelle 2.2:	Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern	9
Grafik 2.1.1:	Ausgleichsabgabe Entwicklung der Haushaltsrücklage	10
Tabelle 2.1.2:	Ausgleichsabgabe Erträge/Aufwendungen und Ausgleichszahlungen an Bund und andere Integrationsämter	10

3. Leistungen des Inklusions- und Integrationsamts

Tabelle 3.1:	Leistungen – Übersicht	12
Tabelle 3.2.1:	Kommunikationshilfen	13
Tabelle 3.3.1:	Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX	15
Tabelle 3.3.2:	Abgeschlossene Präventionsverfahren	15
Tabelle 3.4.1:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen	17
Tabelle 3.4.2:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv	18
Tabelle 3.4.3:	Beschäftigte in Inklusionsbetrieben	18
Grafik 3.4.4:	Schwerbehindert Beschäftigte in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung ...	19
Tabelle 3.5:	Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen	23
Tabelle 3.6.1:	Beruflicher Status der Klienten	30
Tabelle 3.6.2:	Art der funktionalen Beeinträchtigung	31
Tabelle 3.6.3:	Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung	32
Grafik 3.7.1:	Inklusive Arbeitsverhältnisse für Menschen mit wesentlichen Beeinträchtigungen	37
Grafik 3.7.2:	Vermittlungsergebnisse	39
Tabelle 3.8:	Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle	45
Tabelle 3.9:	Förderung von Einrichtungen	46

4. Besonderer Kündigungsschutz

Tabelle 4.1:	Anträge auf Zustimmung zur Kündigung	47
Tabelle 4.2:	Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen	48
Grafik 4.3:	Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe	48
Grafik 4.4:	Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe	49
Tabelle 4.5:	Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes	50
Grafik 4.6:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse	50
Tabelle 4.7:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse nach Kündigungsgründen	52
Grafik 4.8:	Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse	52

5. Widerspruchsverfahren

Tabelle 5:	Widerspruchsverfahren SGB IX	53
------------	------------------------------------	----

6. Aufklärung, Schulung, Bildung

Tabelle 6.1:	Kurse und Informationsangebote	54
Tabelle 6.2:	Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten	55

Dezember 2024

Herausgeber:

**Kommunalverband für Jugend und Soziales
Baden-Württemberg
Dezernat Inklusions- und Integrationsamt**

Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 8107-0

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 0711 6375-0

Kaiser-Joseph-Straße 170
79098 Freiburg
Telefon 0761 2719-0

info@kvjs.de

www.kvjs.de



Verfasser:

Karl-Heinz Baumert (Seiten 44–45)
Berthold Deusch (Seiten 4–5 , 6, 7–8,
9–11, 29–33, 37–39)
Theresa Harth (Seiten 54–55)
Marco Hirsch (Seiten 14–15, 23–25,
47–52)
Nina Lipp (Seiten 6, 7–8, 9–11, 29–33,
37–39)
Monika Kleusch (Seiten 20–22, 26–28,
34–36, 40–43)
Carola Maier (Seiten 14–15, 23–25,
47–52)
Birgit Merkle (Seiten 4–5, 7–8, 12–15,
39, 53)
Bernhard Pflaum (Seiten 16–19, 39)
Pia Zinser-Flum (Seiten 14–15, 23–25,
47–52)

Tabellen, Diagramme:

Birgit Merkle

Grafik, Gestaltung:

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

Druck:

Texdat-Service, Weinheim

Bestellung und Versand:

Manuela Weimar
Telefon 0721 8107-942
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 consists 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 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausanschrift

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 0711 63 75-0

info@kvjs.de
www.kvjs.de