

KVJS

Geschäftsbericht

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

2020/21

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2020 mit seinen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie war auch für das KVJS-Integrationsamt ein sehr schwieriges Jahr. Das galt zunächst für die innerbetrieblichen Abläufe: Masken, Abstand, Dienstreiseverbot, Videokonferenzen, Homeoffice – alles war ungewohnt. Glücklicherweise war beim KVJS die Digitalisierung schon so weit fortgeschritten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der rechtzeitig vor Beginn der Pandemie eingeführten elektronischen Akte zuhause sehr gut arbeiten konnten.

Dennoch haben sich die Prozesse zumindest verlangsamt, denn die für die Arbeit nach dem SGB IX wichtigen Betriebsbesuche, Präventionsgespräche und mündlichen Kündigungsverhandlungen mussten entfallen, sofern sie nicht durch Online-Formate ersetzt werden konnten. Auch der Technische Beratungsdienst musste improvisieren. Ohne eine Besichtigung der Arbeitsplätze vor Ort ist eine kompetente Beratung schwer. Dennoch ist das Integrationsamt mit diesen Rahmenbedingungen insgesamt gut zurechtgekommen. Das Gesamtergebnis am Ende des Jahres zeugt von einer hohen Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch die inhaltliche Arbeit stellte das Integrationsamt vor neue Herausforderungen – sowie zwei neue Aufgaben: Zum einen mussten die Löhne der Beschäftigten in den Werkstätten für

behinderte Menschen, die durch die Pandemie bedroht waren, in kürzester Zeit subventioniert werden. Zum anderen musste der Corona-Teilhaber-Fonds umgesetzt werden, der der Rettung von Inklusionsbetrieben, Sozialkaufhäusern und Einrichtungen der Eingliederungshilfe dient. Für beide Zwecke hatte der Bund Mittel zur Verfügung gestellt, insgesamt über 20 Millionen Euro.

Das Ganze musste administrativ zusätzlich zur normalen Arbeit bewältigt werden. Das ist dank des hohen Einsatzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr gut gelungen. Beide Programme wurden in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Bundesländern in Rekordzeit umgesetzt. Klagen über eine schleppende Bereitstellung der Corona-Hilfen gab es in diesem Bereich zu keinem Zeitpunkt.

Über die inhaltlichen Kernaufgaben informiert der vorliegende Geschäftsbericht. Herausforderung der Zukunft wird es sein, die Entwicklung zu stabilisieren, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu sichern und zum Jahreswechsel das neue Teilhabestärkungsgesetz mit seinen Änderungen des SGB IX umzusetzen.

Unseren Kooperationspartnern, insbesondere den 44 Stadt- und Landkreisen, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und der Bundesagentur für Arbeit gilt unser herzlichster Dank für die gute Zusammenarbeit.

Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin

Karl-Friedrich Ernst
Dezernent des KVJS-Integrationsamts

Inhalt

1	2020 auf einen Blick – für eilige Leser	4
2	Zielgruppe	6
2.1	Personenkreis	6
2.2	Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt	7
3	Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe	8
4	Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts	9
4.1	Leistungen – Übersicht	10
4.2	Leistungen an Arbeitgeber	10
4.3	Unterstützung bei betrieblicher Prävention	11
4.4	Leistungen an Inklusionsbetriebe	13
4.5	Leistungen an schwerbehinderte Menschen	16
4.6	Integrationsfachdienste	18
4.7	Teilhabe wesentlich behinderter Menschen	21
4.8	Technischer Beratungsdienst	23
4.9	Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	25
5	Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	26
6	Widerspruchsverfahren	32
7	Aufklärung, Schulung, Bildung	33
7.1	Schulung und Bildung	33
7.2	Aufklärung	34
	Impressum	35

1 2020 auf einen Blick – für eilige Leser

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- In Baden-Württemberg waren nach der Statistik des Statistischen Landesamts zum 31.12.2019 insgesamt 955.455 Menschen als schwerbehindert gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2019 23.931 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.705.691 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 9.941 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2019 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 3,99 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 5,18 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2020

- Gesamteinnahmen (einschließlich Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 113,41 Millionen Euro, davon 103,57 Millionen Euro Ausgleichsabgabenaufkommen.
- Gesamtausgaben: 117,21 Millionen Euro, davon Leistungen an Arbeitgeber 25,24 Millionen Euro, Ausgaben für Integrationsfachdienste 15,38 Millionen Euro (zuzüglich 2,03 Millionen Euro für Sach- und Schulungskosten), Förderung von Einrichtungen 10,00 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds und die Entgeltsicherung von Beschäftigten der WfbM 16,80 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 10,70 Millionen Euro.

Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 0,28 Millionen Euro an Arbeitgeber zur Schaffung von 27 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.
- 1,08 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 433 Arbeitsplätzen.
- 23,87 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 8.612.
- 4,26 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 657.

Prävention

- 496 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 488 Anträge wurden 2020 abgeschlossen. Davon mussten 43 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden; Erfolgsquote: 91 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- 93 Inklusionsbetriebe mit 4.231 Beschäftigten, davon 1.801 schwerbehinderte Menschen.
- 14,04 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt (einschließlich Leistungen im Rahmen des Sonderprogrammes AlleImBetrieb in Höhe von 4,12 Millionen Euro).

Integrationsfachdienste

- 22 IFD an 36 Standorten mit 190 Integrationsfachberatern auf 163 Planstellen.
- 11.347 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt,
- davon 7.161 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen, davon
 - 4.844 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung,
 - 1.977 Vermittlungsaufträge,
 - 340 Stabilisierungen der Vermittlungsleistungen.
- 294 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarkts, davon 205 für wesentlich behinderte Menschen.
- Kosten: 15,38 Millionen Euro, davon 0,14 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 2.896 Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 2.815 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 537 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- In 57 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 838 Personen.
- 5 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamts, erreichten 77 Personen.

Teilhabetperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 205 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 5.362 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (01.01.2005 bis 31.12.2020) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 83,3 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Im Jahre 2020 konnten 150 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

2 Zielgruppe

Das Integrationsamt führt die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Teil 3 des Sozialgesetzbuchs IX) in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit durch (§ 184 SGB IX). Zielgruppe sind die anerkannt schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und die den schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen mit einem Grad der Behinderung von 20 bis unter 50.

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

2.1 Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2019 insgesamt rund 11,1 Millionen Einwohner. Am 31.12.2019 waren in Baden-Württemberg 955.455 schwerbehinderte Menschen anerkannt, das entspricht einem Anteil von 8,6 Prozent der gesamten Bevölkerung – anders ausgedrückt ist jeder zwölfte Einwohner Baden-Württembergs anerkannt schwerbehindert. Die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen ist um 12.272 Personen gegenüber der letzten Erhebung 2017 gestiegen. 51,4 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,6 Prozent sind Frauen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die 65 Jahre oder älter sind, steigt seit Jahren kontinuierlich an; er ist gegenüber 2017 um 0,9 Prozentpunkte auf 56,6 Prozent gestiegen.

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

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

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2020

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

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

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

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

2.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

264.521 Menschen waren in Baden-Württemberg am Stichtag 31.12.2020 arbeitslos gemeldet. Das ist ein Zugang von 63.666 Personen gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen ist deutlich um einen Prozentpunkt auf 4,2 Prozent gestiegen; das ist dennoch die zweitniedrigste Arbeitslosenquote in Deutschland nach Bayern (3,6 Prozent).

Auch die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen ist gestiegen – um 2.121 gegenüber dem Vorjahresmonat.

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2018	185.480	3,0	13.641
2019	200.855	3,2	14.302
2020	264.521	4,2	16.423

Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf Datenstand: Dezember 2020

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3 Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

In Folge der Covid-19-Pandemie erwartete das KVJS-Integrationsamt für das Jahr 2020 einen Rückgang des Aufkommens an Ausgleichsabgabe.

Das KVJS-Integrationsamt konnte 103,57 Millionen Euro an Ausgleichsabgabe verbuchen – eine Steigerung um 1,11 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr. Dies spiegelt die hohe Wirtschaftskraft der baden-württembergischen Betriebe, die ihre Ausgleichsabgabe an das KVJS-Integrationsamt zahlen, im Jahr 2019 wider, das von der Covid-19-Pandemie noch unbeeinflusst war.

Die gesamten Einnahmen in 2020 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der

Säumniszuschläge betragen 113,40 Millionen Euro und lagen damit um 4,57 Millionen Euro unter dem Vorjahr.

Mehr beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und mehr Arbeitsplätze

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ist 2019 auf 23.913 Arbeitgeber angestiegen. Gleichzeitig stieg die Zahl der Arbeitsplätze um 167.698 auf 3.705.691 Millionen an. 9.941 Arbeitgeber (Vorjahr: 9.920) erfüllten die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.

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

Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Baden-Württemberg*

	2018	2019	2020
Mio. Euro	97,53	102,46	103,57

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

	2017	2018	2019
Private Wirtschaft	4,02	3,94	3,99
Öffentlicher Dienst	5,27	5,22	5,18
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,24	4,17	4,19

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4 Ausgaben – Leistungen des Integrationsamts

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

Die Integrationsämter leiten 20 Prozent des Ausgleichsabgabeaufkommens an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (§ 161 SGB IX) weiter für überregionale Projekte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Zur Sicherung der Werkstattlöhne in der Covid-19-Pandemie hat der Bund den Integrationsämtern die Möglichkeit eingeräumt, aus den ihnen zustehenden zusätzlichen Mitteln der

Ausgleichsabgabe Leistungen an Werkstätten für behinderte Menschen zu erbringen, um Entgelteinbußen der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen auszugleichen. Der Bund leistete dazu einen Beitrag, indem er den Ländern im Jahr 2020 zehn Prozentpunkte mehr von der Ausgleichsabgabe überließ.

Das KVJS-Integrationsamt überwies im Jahr 2020 8,64 Millionen Euro (Vorjahr: 20,45 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds und leistete 8,18 Millionen Euro zur Entgeltsicherung von Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Baden-Württemberg.

Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integra-

Leistungen – Übersicht

in Mio. Euro

	2018	2019	2020
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	22,05	23,32	17,83
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenz)	5,31	4,84	4,29
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	29,20	30,14	25,24
Leistungen an Inklusionsbetriebe	10,29	9,81	14,05
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	16,58	17,60	17,41
Institutionelle Förderung	5,78	8,00	10,00
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,47	0,62	0,45
Forschungs- und Modellvorhaben	0,51	0,39	0,42
sonstige Maßnahmen	0,03	0,03	0,05
Insgesamt	90,22	94,75	89,74

Quelle: eigene Erhebung KVJS

tionsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. Im Jahr 2020 führte das KVJS-Integrationsamt 10,70 Millionen ab (Vorjahr: 8,76 Millionen Euro).

Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung.

bildungen und Präsenztermine aus, weshalb Assistenzdienstleistungen weniger gebraucht wurden. Neuschaffungen von Arbeitsplätzen waren rückläufig, Vermittlungen schwerbehinderter Menschen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes gelangen pandemiebedingt seltener.

4.1 Leistungen – Übersicht

Die gesamten Ausgaben für die Leistungen des Integrationsamts sind von 94,75 Millionen Euro im Vorjahr um rund 5 Millionen Euro auf 89,74 Millionen Euro gesunken.

Die Gründe hierfür sind vor allem in dem Rückgang der Fallzahlen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben infolge der Covid-19-Pandemie zu finden. Der Rückgang betrifft alle Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen. Arbeitgeber haben wegen der unsicheren Lage größere technische Umgestaltungen verschoben. Aufgrund der Kontaktverbote wurde vielfach im Homeoffice gearbeitet; dadurch und durch verbreitete Kurzarbeit fielen betriebliche Besprechungen, Weiter-

4.2 Leistungen an Arbeitgeber

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

Insgesamt 9.072 Anträge auf Leistungen der begleitenden Hilfe stellten Arbeitgeber im Jahr 2020. Den Schwerpunkt bilden die Anträge auf Beschäftigungssicherungszuschüsse wegen außergewöhnlicher Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV), für die 23,8 Millionen Euro Ausgleichsabgabe (ohne Inklusionsbetriebe) aufgewendet wurden. Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

Leistungen an Arbeitgeber

	2018		2019		2020	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,46	80	0,23	37	0,28	27
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,27	599	1,89	568	1,08	433
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	27,47	9.516	28,02	8.581	23,87	8.612
Insgesamt	29,20	10.195	30,14	9.186	25,23	9.072

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das Ausgabenvolumen dieser Leistungsart ist gegenüber dem Vorjahr deutlich um rund 4,1 Millionen Euro (8 Prozent) gesunken. Daran zeigt sich die Wirksamkeit der ab 01.04.2019 in Kraft getretenen geänderten Leistungsgrundsätze des KVJS-Integrationsamts für die Leistungen nach § 27 SchwbAV. Unter anderem werden grundsätzlich keine Leistungen mehr erbracht an Arbeitgeber, die weniger als vier Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. In der Regel werden auch keine Leistungen mehr erbracht für Arbeitsverhältnisse mit tariflich oder gesetzlich altersgesicherten Beschäftigten.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2020 in 433 Fällen 1,08 Millionen Euro auf. Die Aufwendungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen sind mit 0,28 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen; gefördert wurden 27 Fälle.

4.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention

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

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

onsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist die gemeinsame ergebnisoffene Suche der betrieblichen Beteiligten nach den Ursachen der Schwierigkeiten und die gemeinsame Erarbeitung einer betrieblichen Lösung. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des schwerbehinderten Menschen begleitet das Integrationsamt das Verfahren beratend und unterstützend. Falls Leistungen des Integrationsamts in Betracht kommen, können die Voraussetzungen geklärt werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) ist ein Spezialfall der betrieblichen Prävention. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit dem Integrationsamt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

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

Die Zahl der im Jahr 2020 neu eingeleiteten Präventionsverfahren ist um ein Drittel auf 496 zurückgegangen. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei den Präventionsverfahren aus personenbedingten Gründen (386 Fälle). Der Grund liegt in den Kontaktbeschränkungen durch die Covid-19-Pandemie. Die schwierige

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

488 vom KVJS-Integrationsamt in 2020 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. In 24 Fällen konnte das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In vier Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 43 Fällen schloss sich an das Präventionsverfahren die arbeitgeberseitige Kündigung an.

Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2018	2019	2020
betriebsbedingte Gründe	78	74	39
verhaltensbedingte Gründe	117	84	40
personenbedingte Gründe	610	559	386
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	17	20	31
Insgesamt	822	737	496

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	1	2	0	34	37
verhaltensbedingte Gründe	1	9	0	17	27
personenbedingte Gründe	39	11	4	331	385
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	2	2	0	35	39
Insgesamt	43	24	4	417	488

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

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

Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX), auch Inklusionsunternehmen genannt, sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, bei denen 30 bis 50 Prozent der Belegschaft schwerbehinderte Menschen sind, deren Teilhabe am Arbeitsleben mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Sie haben trotz Unterstützung durch Integrationsfachdienste kaum Möglichkeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Inklusionsbetriebe bieten ihren Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung und Unterstützung an. Damit ermöglichen sie insbesondere Abgängern aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, Übergängern aus Werkstätten für behinderte

Menschen und Menschen mit psychischer Erkrankung Teilhabe am Arbeitsleben. Insbesondere für diese Zielgruppe sind Inklusionsunternehmen eine Alternative zu der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

Entwicklung von Inklusionsbetrieben

Zum Stichtag 31.12.2020 gab es in Baden-Württemberg 93 Inklusionsunternehmen. Diese Unternehmensform verbindet in besonderer Weise den Unternehmenszweck (Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen) mit dem schwerbehindertenrechtlichen Auftrag der Sicherung, Förderung und dem Erhalt der Teilhabe am Arbeitsleben der dort beschäftigten Menschen mit und ohne Behinderung.

Das Wertschöpfungsverständnis bei Inklusionsbetrieben geht über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. Um sie nachhaltig weiterzuentwickeln, sind die drei Faktoren (betriebs-)wirtschaftliche Effektivität, gesellschaftliche Wertschöpfung und eine angemessene Beschäftigungskultur (Teilhabequalität) in eine Balance zu bringen.

Inklusionsbetriebe sind markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen. Der betriebswirtschaftliche Ansatz dient dazu, nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten.

Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen*

	schwerbehinderte Beschäftigte	Euro
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	1.741	4.116.732
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	1.801	7.927.946
Insgesamt		12.044.678

*Mehrfachförderung möglich

Quelle: eigene Erhebung KVJS

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

Auch im Jahr 2020 konnten sich alle Inklusionsunternehmen im Wettbewerb am Markt behaupten – und dies trotz der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Während ein Drittel der Inklusionsbetriebe in Baden-Württemberg sich wirtschaftlich besonders betroffen zeigte, war ein weiteres Drittel nicht oder nur mäßig betroffen oder konnte seinen Umsatz sogar steigern. Das dritte Drittel bilden Unternehmen, die ihre Produktion rasch umstellen konnten auf Produkte, die in der Pandemie besonders gefragt waren (z. B. Masken). Insgesamt haben sich die Inklusionsbetriebe in der Krise als wirtschaftlich tragfähig erwiesen. Dies wurde auch dadurch erreicht, dass die laufenden Förderungen des KVJS-Integrationsamts während der Zeiten des Lockdowns zunächst für eine Übergangszeit ungekürzt weitergezahlt wurden. Die Pandemie hat vor allem gezeigt, dass Betriebe, die in unterschiedlichen Geschäfts-

feldern agieren, die Krise gut bewältigt haben, während die spezialisierten Unternehmen, insbesondere in den besonders betroffenen Geschäftsfeldern wie Gastronomie, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung erheblich zu kämpfen hatten.

Finanzielle Förderung

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

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe im Jahr 2020 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 12,04 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Gut vier Millionen Euro werden zur Abdeckung eines besonderen Aufwands bezahlt; knapp acht Millionen Euro entfallen auf laufende Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen erbracht werden, ist mit 1.801 gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	460.813	26
zur Erweiterung	893.950	28
zur Modernisierung	587.585	14
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	14.920	4
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	52.397	21
Insgesamt	2.009.665	93

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind

Frauen	2.289				
schwerbehinderte Frauen	748				
▪ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	615				
▪ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	60				
▪ davon Übergänge aus WfbM	56				
Männer	1.942				
schwerbehinderte Männer	1.053				
▪ davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2	1.126				
▪ davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte	79				
▪ davon Übergänge aus WfbM	62				
Insgesamt	4.231	1.801	1.741	139	118

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Die Aufwendungen für investive Maßnahmen haben sich gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. 93 Inklusionsbetriebe erhielten Leistungen von insgesamt 2,09 Millionen Euro.

Zielgruppe

Die Zahl der in den 93 Inklusionsunternehmen beschäftigten Männer und Frauen hat sich in 2020 nur unwesentlich verändert (insgesamt 4,231 gegenüber 4.462 Männer und Frauen im Vorjahr). Davon waren 1.801 (Vorjahr 1.797) anerkannt schwerbehinderte Menschen. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.741 Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (Vorjahr 1.734). Sie hätten ohne Inklusionsbetriebe nur geringe Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung ist mit 47 Prozent gegenüber dem Vorjahr um zehn Prozent gestiegen. Der Anteil von Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung an den Beschäftigten betrug in 2020 unverändert 17 Prozent der Zielgruppe im Jahr Inklusionsbetrieben.

Mehr über das umfangreiche Produkt- und Dienstleistungsangebot der baden-württembergischen Inklusionsunternehmen kann im Internet unter <http://www.iubw.de> abgerufen werden.

4.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

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

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

unterstützt: Das Integrationsamt kann Aufwendungen für den Aufbau und die Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz bezuschussen. Schwerbehinderte Beschäftigte, die den Kernbereich ihrer Aufgaben selbst erledigen können, aber auf die Unterstützung durch einen Assistenten angewiesen sind, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Die Zahl der Leistungsempfänger ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr (868) auf 657 gesunken. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind seit 2018 kontinuierlich zurückgegangen und betragen im Jahr 2020 4,26 Millionen Euro.

Technische Arbeitshilfen wurden für 143 Leistungsempfänger mit insgesamt 390.000 Euro

Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2018		2019		2020	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,43	212	0,42	191	0,39	143
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	1,15	128	0,48	101	0,38	77
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,31	29	0,18	17	0,13	12
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,10	14	0,04	19	0,04	11
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,17	117	0,18	125	0,09	100
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,08	23	0,08	24	0,03	17
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	3,05	364	3,46	391	3,20	297
Insgesamt	5,29	887	4,84	868	4,26	657

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

Quelle: eigene Erhebung KVJS

gefördert. 77 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 380.000 Euro. In 11 Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 100 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des KVJS-Integrationsamts an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 17 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistenzeleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz wurden für insgesamt 297 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 3,20 Millionen Euro übernommen. Die Zahl der Förderfälle ist zwar gesunken, der durchschnittliche finanzielle Aufwand pro Fall ist aber von 8.379 Euro (2018) über 8.849 Euro (2019) auf 10.774 Euro (2020) gestiegen. Die Leistung wird als monatliches Budget erbracht, so dass der schwerbehinderte Mensch die Assistenzkraft innerhalb des bewilligten monatlichen Budgets flexibel einsetzen kann.

Berufliche Selbstständigkeit als Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben

Die Gründung einer selbstständigen Existenz bietet auch für Menschen mit Schwerbehinderung eine realistische Perspektive einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Jahr 2020 war für viele selbstständig Tätige durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Einige Selbstständige, die vom KVJS-Integrationsamt unterstützt werden, mussten die Geschäftstätigkeit aufgeben, weil die wirtschaftlichen Grundlagen der Tätigkeit durch den ersten Lockdown im Frühjahr 2020 und den zweiten Lockdown im Verlauf des Jahres 2020 und 2021 vollständig wegbrachen. Dies betraf insbesondere Gründungen, die erst seit wenigen Jahren bestanden, und deren Geschäftsfeld einen kör-

pernahen Kundenkontakt erfordern, beispielsweise Kosmetikbehandlungen und Fußpflege. Länger bestehende selbstständige Existenzen konnten die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie überstehen, weil ausreichend Rücklagen zur Verfügung standen, bis die staatlichen Corona-Hilfen gezahlt wurden. Bei einigen Betrieben in den Geschäftsfeldern Kleingastronomie sowie Beratungsdienstleistungen wird der Geschäftsverlauf in den Jahren 2021 und 2022 entscheidend sein, ob sich die pandemiebedingten wirtschaftlichen Problemlagen normalisieren.

2020 wurden für 9 Personen Leistungen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz bewilligt, darunter im Wesentlichen die von der Behinderung unabhängige Darlehensförderung. Hinzu kommen die Leistungen der begleitenden Hilfe, die wegen der behinderungsbedingten Auswirkungen erforderlich sind, wie die Anpassung von Kraftfahrzeugen, technische Arbeitshilfen oder spezifische Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit. Insgesamt wurden 124 Anträge von schwerbehinderten Personen zur Unterstützung der Selbstständigkeit beim KVJS-Integrationsamt gestellt. Den größten Teil der Leistungen an Selbstständige macht auch im Jahr 2020 die Arbeitsassistenz aus. Von den Empfängern von Arbeitsassistenzeleistungen in 2020 waren 71 Selbstständige.

Neue Anträge auf Leistungen zur Existenzgründung sind rückläufig. Die in 2020 gestellten vier Anträge auf Existenzgründung basierten auf ausgereiften Businessplänen, so dass die Gründungen sämtlich gefördert werden konnten. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass vor einer Antragstellung vertiefte Beratungsgespräche in Anspruch genommen werden. Die Beratung des KVJS-Integrationsamts umfasst die Gründungsberatung und die Erweiterung in neue Geschäftsfelder. Die eingehende Prüfung

der Betriebskonzepte hilft, dass wenig erfolgversprechende Vorstellungen über eine selbstständige Tätigkeit nicht weiterverfolgt werden. Das bewahrt die schwerbehinderten Menschen vor den finanziellen Folgen, die mit einem Scheitern verbunden sind.

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

4.6 Integrationsfachdienste

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

Die bei freien Trägern angesiedelten IFD werden bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch das KVJS-Integrationsamt beteiligt. Mit 190 Integrationsfachkräften auf 163 Planstellen bilden die IFD ein leistungsfähiges Unterstützungssystem für Menschen, die durch eine funktionale Beeinträchtigung bei der Teilhabe am Arbeitsleben besonders betroffen sind. Die IFD können auch von den Rehabilitationsträgern beauftragt werden.

Qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung

(Schwer-)behinderte Menschen und deren Arbeitgeber können die qualifizierte Beratung oder die Begleitung der IFD in Anspruch nehmen, um vor allem psychosoziale Fragestellungen im Arbeitsverhältnis durch individuelle Unterstützungsleistungen – je nach Bedarf entweder über einen längeren Zeitraum andauernd oder zeitlich und fachlich begrenzt – zu bearbeiten. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 11.347 (schwer-)behinderte Menschen beraten oder umfassend unterstützt. Die Zahl der langfristigen Unterstützungsprozesse ist im Jahr 2020 bedingt durch die Covid-19-Pandemie um 8 Prozent auf 7.161 zurückgegangen. Die Covid-19-Pandemie hat sich besonders negativ bei der Unterstützung von Übergängen aus WfbM (von 378 auf 271 Fälle) und Schulen zum allgemeinen Arbeitsmarkt ausgewirkt. Viele Branchen, die für diese Zielgruppe besonders relevant sind, waren durch die Auswirkungen der Pandemie wirtschaftlich und/oder organisatorisch stark belastet. Es mangelte an der nötigen Planbarkeit der Maßnahmen. Praktika in Beschäftigungsbetrieben wie Kindertagesstätten und Senioreneinrichtungen, in Verwaltungen oder im Hotel- und Gaststättengewerbe konnten pandemiebedingt nicht stattfinden. Nicht zuletzt wegen der Schließung von Schulen und WfbM konnten potenzielle Übergänger für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht systematisch vorbereitet werden (siehe auch Kapitel 4.7).

Die Covid-19-Pandemie wirkte sich noch deutlicher bei der Zahl der qualifizierten Beratungen aus. Bei den qualifizierten Beratungen geht es meist um ein akutes Beratungsanliegen, das in wenigen persönlichen Gesprächen abschließend geklärt werden kann. Hier ging die Beanspruchung der IFD von 5.443 Fällen im Jahr 2019 auf 4.186 Fälle im Jahr 2020 zurück.

Die Beauftragung der IFD für langfristige Unterstützungsprozesse erfolgt seit Jahren ganz überwiegend durch das KVJS-Integrationsamt. Der Anteil der Rehabilitationsträger ist stetig rückläufig. Er lag im Jahr 2012 noch bei 453 Fällen. Im Jahr 2019 waren es noch 153 und im Jahr 2020 nur noch 41 Unterstützungsfälle.

Kosten und Finanzierung der IFD

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamts für die Integrationsfachdienste betragen im Jahr 2020 insgesamt 15,38 Millionen Euro; davon wurden nur noch 0,14 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betragen bedingt durch die Covid-19-Pandemie 2.149 Euro.

Unterstützte Personen

Von zunehmender Bedeutung ist die besondere Unterstützung von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Von den 7.161

Unterstützungsfällen entfielen 3.630 auf diese Zielgruppe. Die IFD sind für diese Menschen sowohl in der Vorbereitung, Anbahnung und Vermittlung als auch in der langfristigen und nachhaltigen Sicherung der inklusiven Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig (siehe auch Kapitel 4.7).

Die Gruppe der Menschen mit intellektuellen Einschränkungen (Lernbehinderung/geistige Behinderung) bildet mit 2.919 Personen die größte Teilgruppe der IFD-Klientel. Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 2.209 Personen die Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen. In dieser Gruppe nimmt die Zahl der Menschen mit Beeinträchtigungen aus dem Autismus-Spektrum seit Jahren zu. Sie stieg von 275 Personen im Jahr 2017 auf 328 Personen im Jahr 2020 an. Der Unterstützungsbedarf für die Gruppe der Menschen mit Sinnesbehinderungen (Sehen, Hören, Sprechen) verändert sich trotz technischer Fortschritte nur wenig. Bei dieser Zielgruppe liegt der Schwerpunkt der IFD-Arbeit in der Sicherstellung der Kommunikation.

Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2018	2019	2020
Beschäftigte (Arbeitnehmende/Beamte/Selbstständige/Auszubildende)	5.317	5.096	4.844
▪ davon wesentlich behinderte Menschen	1.521	1.353	1.581
Arbeitslose/Arbeitsuchende	479	490	266
Übergänger aus Schulen	1.629	1.312	1.263
▪ davon in BVE*	936	964	965
Übergänger aus WfbM	491	378	271
Übergänger in Maßnahmen	455	510	517
▪ davon Teilnehmer KoBV*	212	510	515
Insgesamt	8.371	7.786	7.161

*Definition siehe Seite 22.

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Sicherung der beruflichen Teilhabe

Zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen besonders betroffener schwerbehinderter Menschen ist es von großer Bedeutung, möglichst nah an der jeweiligen beruflichen Situation zu sein. Wer im jeweiligen Einzelfall den Impuls zur Kontaktaufnahme mit dem IFD gibt, wird statistisch als die einleitende Stelle abgebildet. Die einleitenden Stellen sind somit einerseits ein Abbild der sich wandelnden Beauftragungssituation durch

die Leistungsträger und zeigen andererseits auch, wie tief die IFD im allgemeinen Arbeitsmarkt und den sozialen bzw. medizinischen Unterstützungssystemen verankert sind.

Bei den einleitenden Stellen bilden seit Jahren die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) die Spitzengruppe. Der Anteil der Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld lag im Jahr 2019 noch bei 22 Prozent. An zweiter Stelle rangieren seit Jahren die Einleitungen

Art der Behinderung

	2018	2019	2020
seelische Behinderung	2.532	2.370	2.209
hirnorganische bzw. neurologische Behinderung	686	640	577
Sehbehinderung	107	108	117
Hörbehinderung	597	486	351
Lernbehinderung bzw. geistige Behinderung	3.282	3.113	2.919
Körperbehinderung (organische Erkrankung)	523	486	425
Körperbehinderung (Stütz- und Bewegungsapparat)	644	583	563
Insgesamt	8.371	7.786	7.161

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

	2018		2019		2020	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
Gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.668	85,68	2.451	85,34	2.351	86,28
Einvernehmliche oder Eigenkündigung	286	9,18	274	9,54	240	8,81
Kündigung durch Arbeitgeber	90	2,89	85	2,96	85	3,12
Renteneintritt	70	2,25	62	2,16	49	1,80
Insgesamt	3.114	100 %	2.872	100 %	2.725	100 %

Quelle: eigene Erhebung KVJS

aus dem familiären Umfeld/Eigeninitiative (rund 20 Prozent im Jahr 2019). Hier gab es im Jahr 2020 bedingt durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie erstmals einen Wechsel. Die Einleitungen aus dem betrieblichen Umfeld sind auf 20,7 Prozent zurückgegangen und die aus dem familiären Umfeld auf 23,2 Prozent angestiegen. Inhaltlich dominierten hier die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes und der Mangel an unmittelbarer Kommunikation.

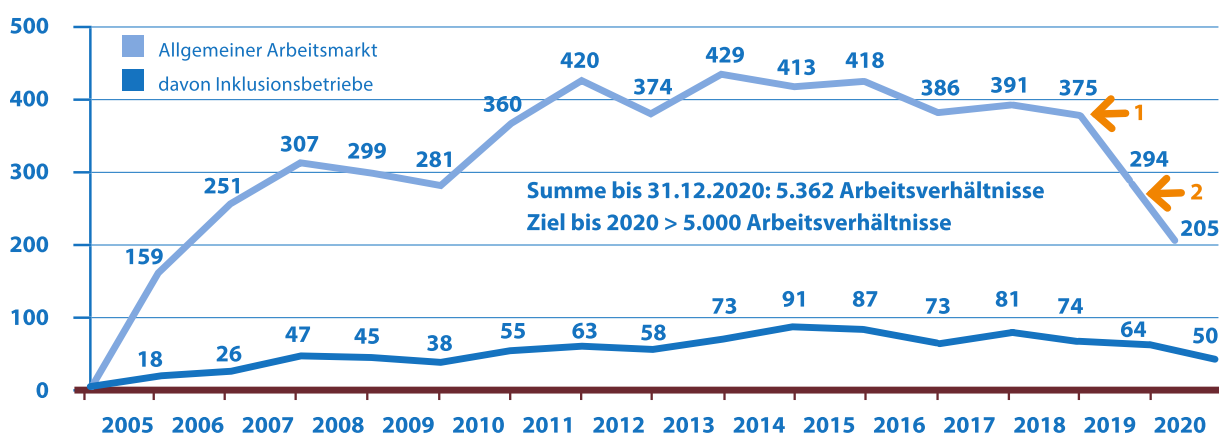
Die Sicherung der beruflichen Teilhabe besonders betroffener (schwer-)behinderter Menschen ist Kernaufgabe der Integrationsfachdienste. Die IFD sind in diesem Bereich langjährig erfahren und überdurchschnittlich erfolgreich. Bei den 2.725 im Jahr 2020 abgeschlossen Unterstützungsaufträgen konnten in 2.351 Fällen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. 85 Unterstützungsprozesse mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung; 240 unterstützte Arbeitsverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst oder endeten durch Eigenkündigung.

4.7 Teilhabe wesentlich behinderter Menschen

In Baden-Württemberg werden seit Jahren mit großem Erfolg Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Seit dem Jahr 2005 konnten bisher 5.362 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für diese Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, erreicht werden. Nach einer umfassenden und systematischen Vorbereitung in Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen werden diese Arbeitsverhältnisse langfristig in Kooperation mit den IFD angebahnt. Neben der fachlich inhaltlichen Unterstützung für die Arbeitgeber ist auch eine dauerhafte finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber durch das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für den nachhaltigen Erfolg ausschlaggebend.

Die Nachhaltigkeit der bisherigen Vermittlungserfolge wird regelmäßig vom KVJS-Integrationsamt untersucht. Die dabei ermittelte Nachhaltigkeitsquote (Anteil der zum 31.12. des Jahres

Arbeitsverhältnisse



Stand: 31.12.2020

1 = BTHG-Knick

2 = Corona-Absturz

Quelle: eigene Erhebung KVJS

weiterhin in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen aus der Zielgruppe) lag auch im Jahr 2020 über 83 Prozent. Die Zahl der im Berichtsjahr für die Zielgruppe erreichten Arbeitsverhältnisse ist mit 205 deutlich hinter den Vorjahren zurückgeblieben. 50 Personen fanden einen Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb. Der erste erhebliche Rückgang im Jahr 2019 war auf den holprigen Start des Bundesteilhabegesetz (BTHG) zurückzuführen. Im Jahr 2020 konsolidierten sich im ersten Quartal die Vermittlungszahlen. Im zweiten Quartal brachen die Vermittlungen in Folge der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie vollständig ein. Sie erholten sich erst allmählich im zweiten Halbjahr 2020.

Vernetzung und Kooperation

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

- Auf Landesebene stimmen sich die Akteure im Teilhabeausschuss Baden-Württemberg ab. Darüber hinaus stellt das KVJS-Integrationsamt auch die Evaluation dieses komplexen Prozesses sicher.
- Auf lokaler Ebene bilden die Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen, die beruflichen Schulen, die Integrationsfachdienste, die Agenturen für Arbeit und die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe den Schwerpunkt der Kooperationen. Sie verständigen sich zu generellen Fragen in der Netzwerkkonferenz sowie zur Entwicklung im Einzelfall in der Berufswege- oder Förderkonferenz.
- Für die Übergänge aus Schulen haben die Berufswegekonferenzen, die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie die Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung

auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) eine besondere Bedeutung. Auf Basis des individuellen Kompetenzinventars wird der Inklusionsplan auf allen Entwicklungsstufen fortgeschrieben.

Entwicklung von Arbeitszeit und Einkommen

Während das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einer WfbM* in Baden-Württemberg nach Angaben der BAG-WfbM im Jahr 2017 bei 211,43 Euro lag, erreichten die inklusiv beschäftigten Menschen in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 1.620 Euro bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 31,3 Stunden. Nicht wenige Personen sind zusätzlich betrieblich abgesichert oder können aus dem deutlich höheren Einkommen auch eine private Altersvorsorge aufbauen.

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

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

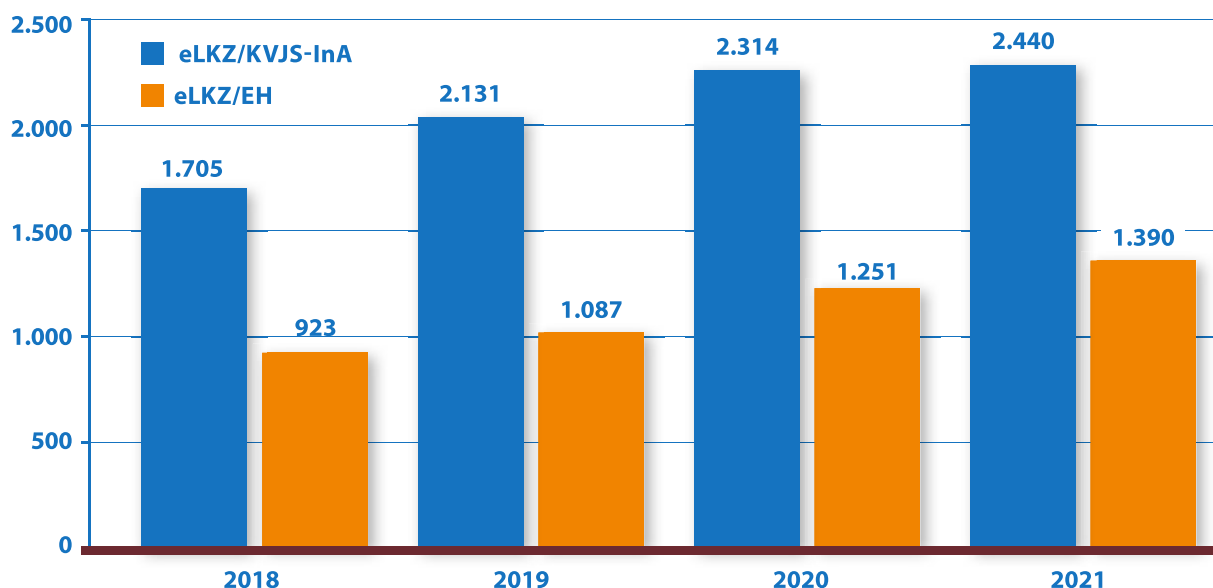
Im Rahmen unserer langjährigen Erhebungen zur Beschäftigungssituation wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt werden regelmäßig die Beschäftigten und deren Arbeitgeber befragt. Beide berichten übereinstimmend sehr wertschätzend über ihre jeweiligen Erfahrungen. Die Wertschätzung bildet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

Die nachhaltige Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen wirkt sich in Baden-Württemberg mittel- und langfristig auch auf die Zugangszahlen zu den WfbM und somit auf die Kosten der Eingliederungshilfeträger aus: Während im Bund die Zugangszahlen zu den WfbM seit dem Jahr 2005 stetig ansteigen, flachen

Arbeit Inklusiv 2018 – 2021

in Euro

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



Fallzahlen Stand: 31.12.2020

Quelle: eigene Erhebung KVJS

diese in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2007 deutlich ab und gehen seit dem Jahr 2012 sogar leicht zurück. Dies führt in Baden-Württemberg zu jährlichen Einsparungen der Träger der Eingliederungshilfe (EGHT) in der Größenordnung von 60 Millionen Euro.

4.8 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 beantworten die Fachberater des TBD des KVJS-Integrationsamts. Hier arbeiten Techniker und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinenbau, Wirtschafts-

ingenieurwesen und Reha-Technik. Die Fachleute beraten zu technischen Fragen der Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsorganisation bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und beurteilen Beschäftigungssituationen und Beschäftigungsverhältnisse in betriebswirtschaftlicher Hinsicht.

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

Das Team des TBD bearbeitete im Jahr 2020 insgesamt 630 Einzelfälle, davon 390 aus dem

Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 46 Präventionsfälle und 31 Kündigungsschutzfälle. Der Rückgang hängt auch mit den Kontaktbeschränkungen während der Covid-19-Pandemie zusammen. Technische Umgestaltungen von Arbeitsplätzen wurden während der Pandemie von den Arbeitgebern zurückgestellt. Notwendige Betriebsbesuche zur Begutachtung eines Arbeitsplatzes konnten wegen der Kontaktbeschränkungen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden.

In Amtshilfe für die Stadt- und Landkreis als Träger der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX unterstützte der TBD im Jahr 2020 in 107 Fällen durch seine Expertise. Im Mittelpunkt stehen hier Fragen der Schaffung von behinderungs-

gerechtem Wohnraum zur Vermeidung von Heimunterbringung, die Versorgung mit einem behinderungsgerechten Kraftfahrzeug zur sozialen Teilhabe und die Versorgung mit technischen Arbeitshilfen wie beispielsweise Zusatzausstattungen für körper- oder sinnesbehinderte Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten zur Teilhabe an Bildung.

Seit 2016 ist der TBD im Rahmen der „Inklusion an Schulen“ vom Land Baden-Württemberg mit der Aufgabe betraut, die Schulträger bei der Planung baulicher Maßnahmen zur integrativen Beschulung schwerbehinderter Schüler an Regelschulen zu beraten und die hierbei entstehenden behinderungsbedingten Kosten zu prüfen. Im Jahr 2020 wurde der TBD in 23 Fällen beauftragt (gegenüber 21 Fällen im Vorjahr).

Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2018	2019	2020
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	624	559	390
▪ davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	16	21	13
Prävention	85	89	46
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	34	46	31
Widerspruchsverfahren	5	6	7
Klageverfahren	0	0	0
Leistungsfälle der Kriegsofferfürsorge	7	6	4
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII	117	96	107
Beratungsfälle Schulische Inklusion	40	21	23
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u.a.	10	7	5
allgemeine Beratungsfälle	11	4	17
Insgesamt	933	834	630

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben

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

Gefördert werden Neubau, Erwerb, Umbau und Modernisierung von Gebäuden. Umbau und Modernisierungen werden auch in Mietobjekten gefördert. Grundlage sind die §§ 14, 30 SchwbAV in Verbindung mit der „Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Förderung von dezentralen Wohnangeboten sowie von Betreuungs- und Werkstattangeboten für Menschen mit Behinderungen (VwV Dezentrale Angebote vom 27.11.2018). Die Verwaltungsvorschrift ist in ihrer jetzigen Fassung bis zum 31.12.2023 gültig. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg bewertet die aktuelle Verwaltungsvorschrift als Übergang. Die VwV

Dezentrale Angebote soll schrittweise an die Anforderungen des Bundesteilhabegesetzes angepasst werden. Die Förderprogramme werden vom Förderausschuss beraten und bedürfen der Zustimmung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg.

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

Im Jahr 2020 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 10 Millionen Euro (Vorjahr: 8 Millionen Euro) zur Förderung von insgesamt 34 Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Werkstätten sowie für die Werkstätten für Menschen mit Behinderung ausgezahlt.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 29,67 Millionen Euro (2020: 8,69 Millionen Euro) sind bereits für Projekte in den Folgejahren bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt worden.

Förderung von Einrichtungen

Leistungen	2018		2019		2020	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	1,30	7	3,19	10	6,50	18
Wohnstätten für behinderte Menschen	4,48	22	4,81	20	3,50	16
Insgesamt	5,78	29	8,00	30	10,00	34

Quelle: eigene Erhebung KVJS

5 Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

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

Das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen kann nur mit Zustimmung des Integrationsamts gekündigt werden (§§ 168 ff. SGB IX). Eine ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochene Kündigung ist unwirksam und kann im Kündigungsprozess angefochten werden.

Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mit Hilfe der Leistungen der begleitenden Hilfe gesichert werden kann. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Das Integrationsamt berät Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, bei Bedarf unterstützt durch den Technischen Beratungsdienst oder den Integrationsfachdienst, wie der Arbeitsplatz gegebenenfalls erhalten werden kann.

Nach Anhörung der Interessenvertretungen wird geprüft, welche Möglichkeiten der

Weiterbeschäftigung bestehen. Das Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kommt eine Einigung nicht zustande, trifft das Integrationsamt eine Ermessensentscheidung.

Bei einer ordentlichen Kündigung ist das Interesse des schwerbehinderten Beschäftigten am Erhalt des Arbeitsplatzes gegen das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls abzuwägen. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist das Ermessen des Integrationsamts eingeschränkt (§ 174 Abs. 4 SGB IX). Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

Entwicklung der Kündigungsanträge

Die Zahl der Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung ist gegenüber dem Vorjahr um rund 6 Prozent angestiegen auf 2.896. Die befürchtete Kündigungswelle aufgrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie ist bislang ausgeblieben; die Fallzahlen im ersten Quartal 2021 ziehen aber weiter an. Die Maßnahmen des Bundes, vor allem die Regelung zur Kurzarbeit, greifen.

Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2018	2019	2020
Neuanträge	2.437	2.725	2.896

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

Im Jahr 2020 wurden 2.167 Zustimmungsverfahren zur **ordentlichen** Kündigung abgeschlossen. In mehr als 50 Prozent der Fälle hatte der Arbeitgeber den Antrag auf betriebsbedingte

Kündigungsgründe gestützt – hieran wird der Arbeitsplatzabbau infolge der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sichtbar. Dementsprechend ist der Anteil der personenbedingten und der verhaltensbedingten Zustimmungsanträge gesunken.

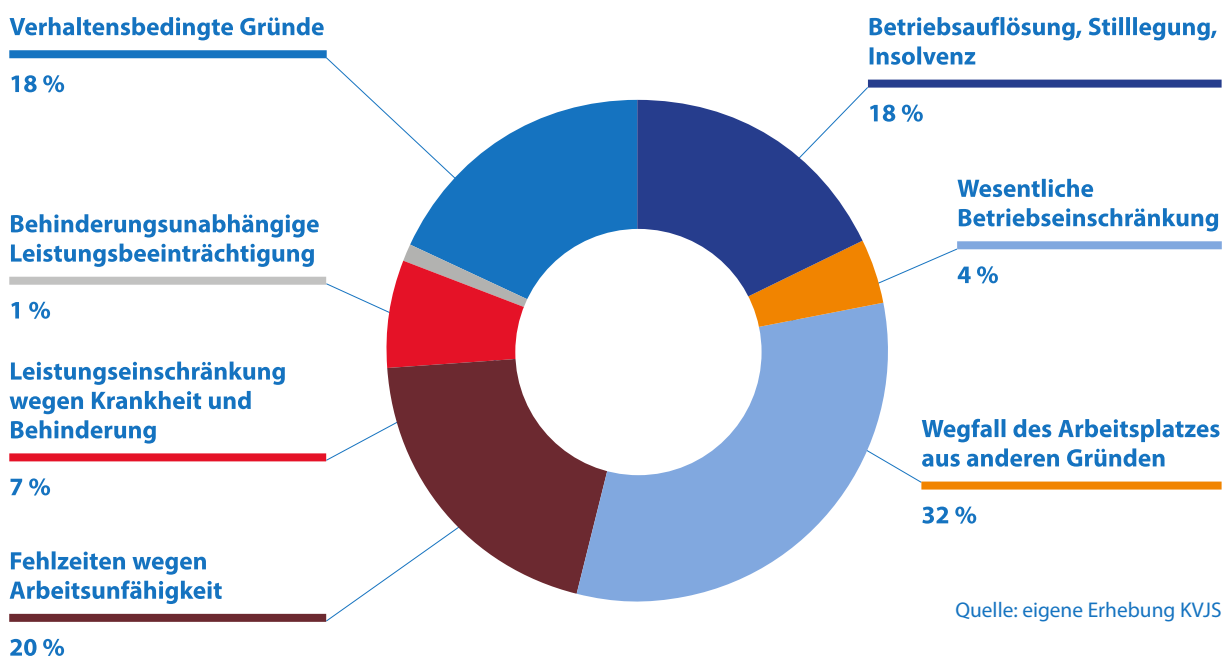
Ordentliche Kündigungen: Erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2018	2019	2020
betriebsbedingte Gründe	768	929	1.172
personenbedingte Gründe	618	639	602
verhaltensbedingte Gründe	423	456	393
Insgesamt	1.809	2.024	2.167

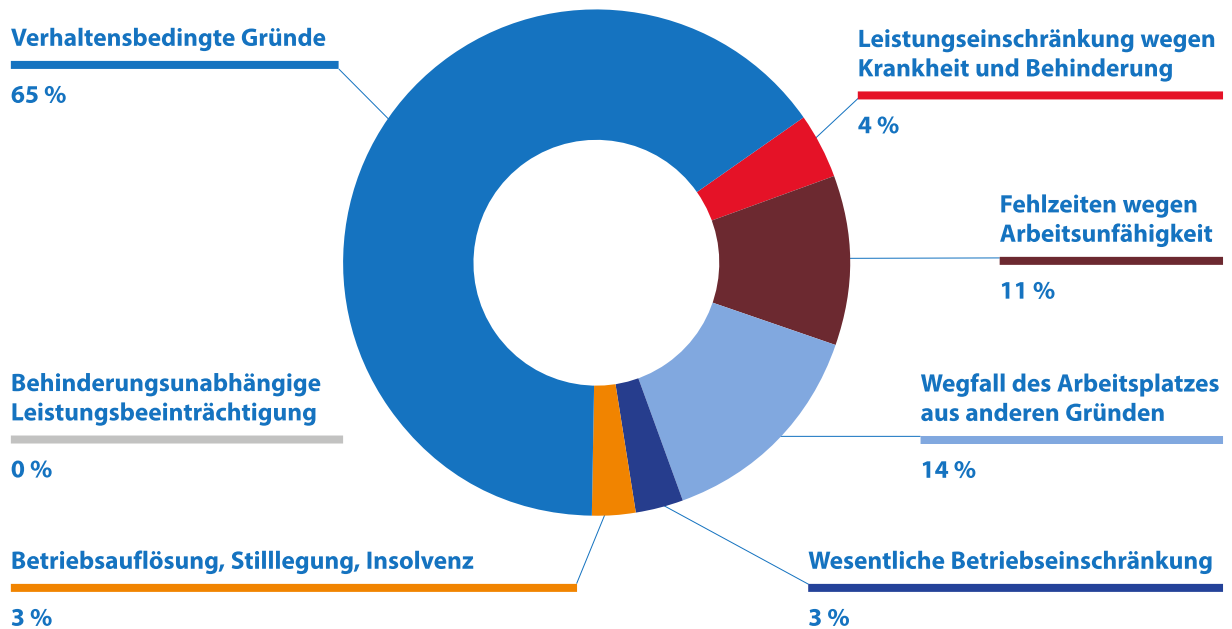
Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe

100 % = 2.167 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Außerordentliche Kündigungen: Kündigungsgründe**100 % = 552 Fälle**

Quelle: eigene Erhebung KVJS

In 20 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 65 Prozent an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus.

Ergebnisse

Insgesamt wurden im Jahr 2020 2.815 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 537 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 2.210 Fällen ging er verloren. In 68 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2020 abgeschlossenen 2.167 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 345 Fällen das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.770 Fällen konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 52 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt / Verlust des Arbeitsplatzes

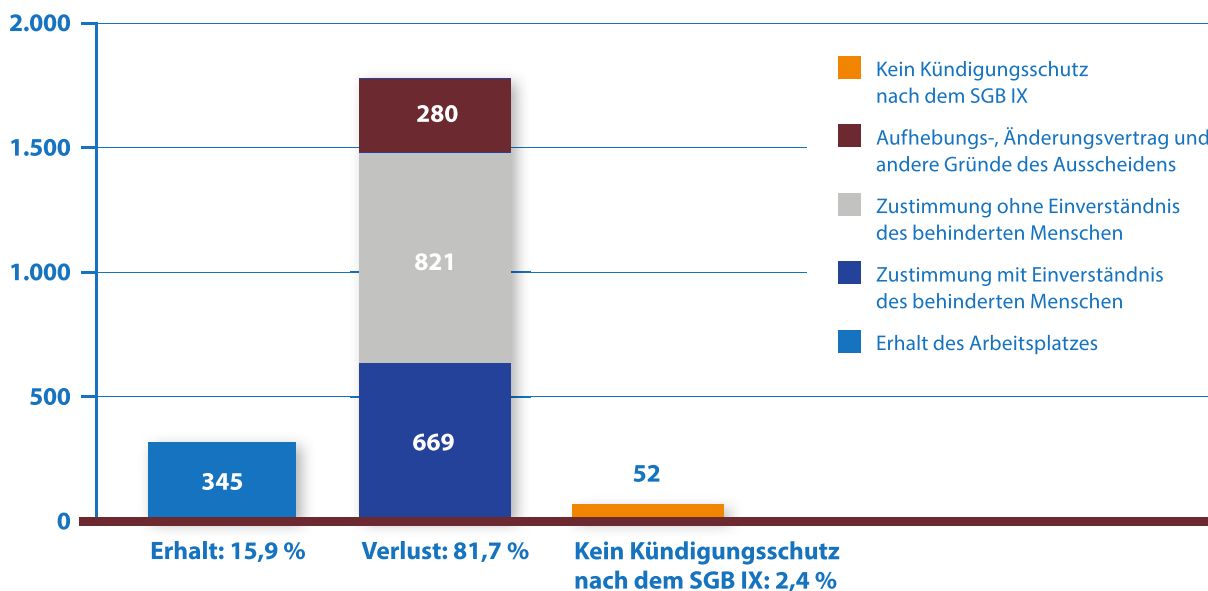
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		Kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Ordentliche Kündigung	345	15,92%	1.770	81,68%	52	2,40%	2.167
Außerordentliche Kündigung	120	21,74%	419	75,91%	13	2,36%	552
Änderungskündigung	65	91,55%	6	8,45%	0	0,00%	71
Erweiterter Beendigungsschutz	7	28,00%	15	60,00%	3	12,00%	25
Insgesamt	537	19,08%	2.210	78,51%	68	2,42%	2.815

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 2.167 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

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

In knapp 1.006 abgeschlossenen Kündigungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen ging der Arbeitsplatz verloren. Dies ist dadurch bedingt, dass der besondere Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen nur geringe Wirksamkeit entfaltet, weil die Folgen betrieblicher Veränderungen, die mit einer Personalanpassung verbunden sind, die schwerbehinderten und die nicht behinderten Arbeitnehmer regelmäßig in gleicher Weise treffen.

Das Integrationsamt kann die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, nur darauf überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten gut 41 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (140 Fälle) erhalten werden.

Demgegenüber kann das Integrationsamt vor allem bei personenbedingten und bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, die Schutzinteressen schwerbehinderter Menschen zur Geltung bringen. Mit den Leistungen der begleitenden Hilfe können – bei Bedarf nach Einschaltung des TBD oder des Integrationsfachdienstes – von Kündigung bedrohte Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: Von 602 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus **personenbedingten** Gründen konnte in knapp 33 Prozent (113 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den 393 Verfahren auf Zustimmung zu einer **verhaltensbedingten** Kündigung wurde der Arbeitsplatz in knapp 27 Prozent der Fälle (92 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigungen

Von den 552 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 120 Arbeitsverhältnisse (23 Prozent) gesichert werden. In 389 Fällen (74,5 Prozent) gelang dies nicht. In 13 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Andere Kündigungs- bzw. Beendigungsgründe spielten bei den Erledigungszahlen eine untergeordnete Rolle (19 Fälle).

Erledigte ordentliche Kündigungen: Ergebnisse nach Kündigungsgründen

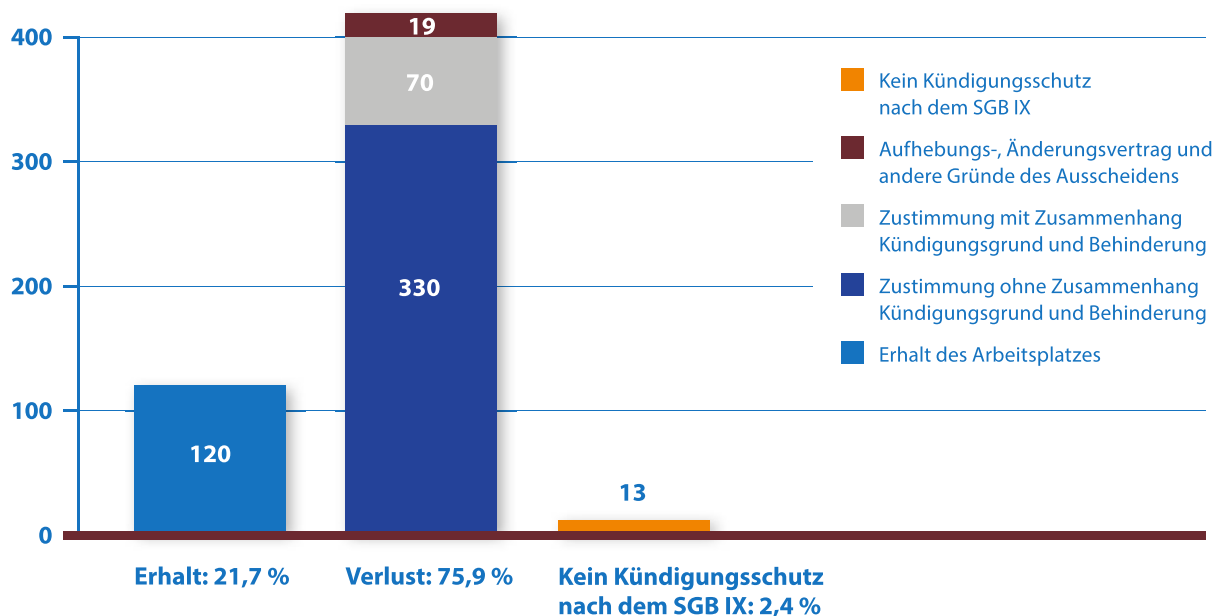
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	140	40,58%	113	32,75%	92	26,67%	345
Verlust des Arbeitsplatzes	1.006	56,84%	474	26,78%	290	16,38%	1.770
kein Kündigungsschutz*	26	50,00%	15	28,85%	11	21,15%	52
Insgesamt	1.172	54,08%	602	27,78%	393	18,14%	2.167

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte außerordentliche Kündigungen: Ergebnisse

100 % = 552 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

6 Widerspruchsverfahren

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

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

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

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

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

Die Zahl der im Jahr 2020 eingegangenen Widersprüche ist seit 2018 kontinuierlich gestiegen auf 705 Verfahren; 618 Widersprüche (knapp 84 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. Die Zahl der Widersprüche gegen Entscheidungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und gegen Entscheidungen im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (49 bzw. 38 Fälle).

610 Widerspruchsverfahren wurden im Jahr 2020 erledigt, davon 103 mit Beteiligung des Widerspruchsausschusses. In 77 Fällen wurde der Widerspruch zurückgewiesen, in 26 Verfahren wurde dem Widerspruch ganz oder teilweise stattgegeben.

Widerspruchsverfahren SGB IX

	2018	2019	2020
Kündigungsschutz	528	547	618
Begleitende Hilfe	23	65	49
Erhebung Ausgleichsabgabe	69	41	38
Insgesamt	620	653	705

Quelle: eigene Erhebung KVJS

7 Aufklärung, Schulung, Bildung

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

7.1 Schulung und Bildung

Das Fortbildungsangebot des KVJS-Integrationsamts sowie die Öffentlichkeitsarbeit wurden im Jahr 2020 schwer von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie getroffen.

Für 2020 waren 77 Fortbildungsveranstaltungen zu allen Fragen des Schwerbehindertenrechts für die Zielgruppe der Vertrauenspersonen, Betriebsräte und Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber geplant. Mit dem Lockdown im Frühjahr 2020 wurde der Schulungsbetrieb bei gleichzeitiger Schließung der Tagungshäuser des KVJS durch Landesverordnung vollständig eingestellt. Auch nach der Wiedereröffnung der Tagungshäuser fanden kaum noch Schulungen statt, da aufgrund der unsicheren Lage viele Buchungen storniert wurden. Ein Kurs konnte kurzfristig umgestellt und in digitaler Form durchgeführt werden. Weil die Schulungen

Kurse und Informationsangebote

	Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Anzahl der Teilnehmer
Vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:			
▪ Grundkurse	3	9	61
▪ Aufbaukurse	1	3	18
▪ Informationsveranstaltungen	25	49	326
▪ Sonstige Veranstaltungen	28	50	433
Vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:			
▪ Tagesveranstaltungen	2	2	23
▪ Mehrtägige Veranstaltungen	0	0	0
Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger:	3	3	54

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehinderten- vertretung	Arbeitgeber- beauftragte	Betriebs-/ Personalräte/MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
279	32	42	562	915

Quelle: eigene Erhebung KVJS

des Integrationsamts stark von der Begegnung und dem persönlichen Erfahrungsaustausch der Teilnehmer geprägt sind, überraschte es nicht, dass digitale Formate nicht gut angenommen wurden.

Bei den vom Integrationsamt allein oder in Kooperation mit Dritten durchgeführten 80 Veranstaltungen wurden 861 Teilnehmer gezählt. Das KVJS-Integrationsamt war an drei Veranstaltungen anderer Träger mit 54 Teilnehmern beteiligt.

7.2 Aufklärung

In 2020 war auch ein Messeauftritt bei der Fachmesse für Rehabilitation, Therapie, Pflege und Inklusion (REHAB) in Karlsruhe geplant. Die Messe präsentiert alle zwei Jahre die neuesten Trends der Hilfsmittelindustrie und informiert über aktuelle Therapie- und Weiterbildungsangebote. Pandemiebedingt wurde diese Messe vom Veranstalter abgesagt. Ein Ersatztermin ist im Juni 2022 geplant.

Impressum

August 2021

Herausgeber

Kommunalverband für Jugend und Soziales
Baden-Württemberg
Dezernat Integration – Integrationsamt

Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 8107-0

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 0711 6375-0

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

info@kvjs.de
www.kvjs.de

Gesamtredaktion

Ulrike Kayser

Text/Redaktion

Karl-Heinz Baumert (Kap. 4.8)
Berthold Deusch (Kap. 4.6, 4.7)
Bernhard Pflaum (Kap. 4.4, 4.5)
Ulrike Kayser (Kap. 4.2, 4.3, 4.9, 5, 6, 7)
Birgit Merkle (Kap. 3, 4.1, 4.5)

Tabellen, Diagramme

Birgit Merkle

Grafik, Gestaltung

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

Druck

Texdat-Service, Weinheim

Bestellung/Versand

Manuela Weimar
Telefon 0721 8107-942
integrationsamt@kvjs.de

Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird
in dieser Broschüre die männliche Form gewählt.
Gemeint sind Männer und Frauen.



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Postanschrift:

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausadresse:

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)
Telefon 07 11 63 75-0

www.kvjs.de
info@kvjs.de