

KVJS

Analyse

**Geschäftsbericht
2022/23**

Zahlen – Daten – Fakten
zur Arbeit des
Integrationsamts

Inhalt

Vorwort	3
Zusammenfassung	4
1. Zielgruppe	6
1.1 Personenkreis	6
1.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt	7
2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe	8
3. Leistungen des Integrationsamts	9
3.1 Leistungen – Übersicht	10
3.2 Leistungen an Arbeitgeber	10
3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention	11
Ein-Blick in die Praxis – Wie man erfolgreich einen Job schnitzen kann	13
Zur Sache: Die Expertenmeinung	16
3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe	17
Ein-Blick in die Praxis – Markthalle Reichenau: Lokal, regional, integrativ	21
3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen	24
3.6 Integrationsfachdienste	26
Ein-Blick in die Praxis – EAA: „EINE Ansprechpartnerin ist Gold wert!“	30
Interview: „Wir werden das Thema treiben!“	32
Ein-Blick in die Praxis – EAA: So funktioniert’s in Baden-Württemberg	34
3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen	36
3.8 Technischer Beratungsdienst	39
Ein-Blick in die Praxis – Ein ganz normaler Jobwechsel	41
Zur Sache: Die Expertenmeinung	44
3.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben	45
4. Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	46
5. Widerspruchsverfahren	52
6. Aufklärung, Schulung, Bildung	53
7. Neue Führungsspitze	55
Interview: „Den inklusiven Arbeitsmarkt voranbringen.“	55
Abbildungsverzeichnis	57
Impressum	59

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2022 war besonders krisengebeutelt. Erstaunlicherweise spiegelt sich dies nicht – wie in früheren Krisen – in der Arbeitslosenstatistik und den Fallzahlen des KVJS-Integrationsamts wider. Umfangreiche staatliche Hilfen und insbesondere das Kurzarbeitergeld federn die Auswirkungen für den Arbeitsmarkt und die Kosten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ab. Kündigungsanträge waren im Jahr 2022 weiter zurückgegangen, steigen aber inzwischen wieder. Mit der Zunahme der Beschäftigten und dem Auslaufen des Kurzarbeitergeldes haben sich auch unsere Fallzahlen für Leistungen der Begleitenden Hilfe an Arbeitgeber wieder erheblich erhöht.

Die Zahl der Erwerbstätigen ist in Baden-Württemberg von 3,8 Millionen im Jahr 2000 auf 4,86 Millionen im Jahr 2022 angewachsen und auch die Zahl der Erwerbstätigen mit Behinderungen steigt. Dennoch besteht ein Mangel an Arbeitskräften, der die Wirtschaft des Landes mehr belastet als die aktuellen Krisen. Deshalb beteiligt sich der KVJS an der Fachkräfteallianz des Landes. Es gab noch nie so gute Zugangschancen für Menschen mit Beeinträchtigungen wie derzeit. Um dies verstärkt zu nutzen, hat der Gesetzgeber die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingeführt. Wir haben die EAA flächendeckend bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt und gemeinsam mit den Unternehmern Baden-Württemberg eine „Kontakt- und Kooperationsstelle Inklusion“ eingerichtet. Auf diesem Weg soll das Thema in die 70 Mitgliedsverbände und über 100 Einzelunternehmen hineingetragen werden. Die ersten Ergebnisse sind ermutigend.

Durch die engagierte Arbeit der Integrationsfachdienste (IFD) ist die Zahl der Vermittlungen wesentlich behinderter Menschen in Arbeitsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt wieder deutlich angestiegen. Dieses Ergebnis wird allerdings überwiegend durch Übergänge aus den Schulen getragen. Das Potenzial für inklusive Arbeitsverhältnisse als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) ist längst noch nicht ausgeschöpft. Wir wollen deshalb individuelle Übergänge aus den WfbM durch eine systematische Zusammenarbeit mit den IFD und den Einsatz von Jobcoaches verbessern und planen als KVJS ein Pilotprojekt zur Konversion von ausgelagerten Arbeitsgruppen der WfbM in Inklusionsbetriebe.

Der vorliegende Geschäftsbericht liefert Ihnen interessante Einblicke in die Arbeit des KVJS-Integrationsamts. Über Ihr Interesse daran freue ich mich sehr.

Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin

Zusammenfassung

2022 auf einen Blick

Personenkreis und Arbeitsmarkt

- In Baden-Württemberg waren nach der Statistik des Statistischen Landesamtes zum 31. Dezember 2021 insgesamt 957.415 Menschen als schwerbehindert gemeldet.
- In Baden-Württemberg gab es 2021 23.113 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber mit 3.472.187 Arbeitsplätzen, davon erfüllten 8.614 Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX.
- Die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg betrug 2021 bei den Arbeitgebern der Privatwirtschaft 3,77 Prozent und bei den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes 4,89 Prozent.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe im Haushaltsjahr 2022

- Gesamteinnahmen (einschl. Zinsen und Tilgung aus Darlehen sowie sonstige Einnahmen): 138,89 Millionen Euro, davon 125,80 Millionen Euro Ausgleichsabgabeaufkommen.
- Gesamtausgaben: 138,56 Millionen Euro, davon Förderung von Einrichtungen 9,90 Millionen Euro, Abführung an den Ausgleichsfonds 22,68 Millionen Euro, Ausgleich unter den Integrationsämtern 16,16 Millionen Euro.

Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

- 16,57 Millionen Euro für Leistungen an Arbeitgeber.
- 0,65 Millionen Euro an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von 242 Arbeitsplätzen.
- 19,09 Millionen Euro an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe) – Anzahl der Leistungsempfänger: 7.139.
- 3,89 Millionen Euro an schwerbehinderte Menschen – Anzahl der Leistungsempfänger: 529.
- 14,21 Millionen Euro Ausgaben für Integrationsfachdienste.

Prävention

- 455 Anträge auf Durchführung von Präventionsmaßnahmen wurden neu gestellt.
- 418 Anträge wurden 2022 abgeschlossen. Davon mussten 58 Anträge als Kündigungsfall weiterbearbeitet werden: Erfolgsquote: 86 Prozent.

Inklusionsbetriebe

- 92 Inklusionsbetriebe mit 4.562 Beschäftigten, davon 1.846 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.
- 14,76 Millionen Euro Förderung durch das KVJS-Integrationsamt.

Integrationsfachdienste

- 22 IFD an 36 Standorten mit 189 Integrationsfachberatern auf 163,58 Planstellen.
- 10.417 (schwer-)behinderte Menschen wurden beraten oder umfassend unterstützt,
- davon 7.083 Beauftragungen zur umfassenden Unterstützung (schwer-)behinderter Menschen, davon
 - 4.709 Beauftragungen zur Sicherung der Beschäftigung,
 - 1.989 Vermittlungsaufträge,
 - 385 Stabilisierungen der Vermittlungsleistungen.
- 361 Vermittlungen in Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes, davon 270 für wesentlich behinderte Menschen.
- Kosten: 16,28 Millionen Euro, davon 0,05 Millionen refinanziert.

Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

- 1.983 Neuansprüche auf Zustimmung zur Kündigung.
- Insgesamt 1.962 Fälle (einschließlich nicht abgeschlossener Fälle aus dem Vorjahr) wurden entschieden. Der Arbeitsplatz konnte in 365 Fällen erhalten werden.

Bildung und Information

- In 84 Ein- und Mehrtagesveranstaltungen erreichte das Integrationsamt 1.385 Personen.
- 13 Veranstaltungen Dritter, unter Mitwirkung des Integrationsamts, erreichten 478 Personen.

Teilhabetperspektive für wesentlich behinderte Menschen

- 270 Vermittlungen von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Insgesamt wurden 5.866 Vermittlungen für wesentlich behinderte Menschen (1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2022) erreicht.
- Überdurchschnittlich stabile Arbeitsverhältnisse: Nachhaltigkeitsquote 85,09 Prozent.
- Zusammenarbeit mit den Trägern der Eingliederungshilfe: Im Jahr 2022 konnten 171 neue Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt gemeinsam durch die Bewilligung von ergänzenden Lohnkostenzuschüssen erreicht werden.

1. Zielgruppe

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

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

1.1 Personenkreis

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lebten zum Jahresende 2022* insgesamt rund 11,1 Millionen Einwohner. Am 31. Dezember 2022 waren in Baden-Württemberg 957.415 schwerbehinderte Menschen anerkannt, das entspricht einem Anteil von 8,6 Prozent der gesamten Bevölkerung – anders ausgedrückt ist jeder zwölfte Einwohner Baden-Württembergs anerkannt schwerbehindert. Die Zahl der anerkannt schwerbehinderten Menschen ist um 1.960 Personen gegenüber der letzten Erhebung 2020 gestiegen. 51,2 Prozent der anerkannt schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg sind Männer, 48,6 Prozent sind Frauen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen, die 65 Jahre oder älter sind, steigt seit Jahren kontinuierlich an; er ist gegenüber 2020 um 1,1 Prozentpunkte auf 57,7 Prozent gestiegen.

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

Tabelle 1.1: Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

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

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022

Art und Grad der Behinderung, Ursachen

Die schwerbehinderten Menschen litten überwiegend an körperlichen Behinderungen. Bei gut einem Viertel (28,3 Prozent) funktionierten innere Organe oder Organsysteme nur beschränkt. Querschnittslähmung, zerebrale Störungen, geistig-seelische Behinderungen oder Suchtkrankheiten waren in 25 Prozent der Fälle die Ursache. Bei 15,1 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 (219.935) sehr schwere Beeinträchtigungen mit einem Grad der Behinderung von 100. Bei gut einem Drittel der schwerbehinderten Menschen (340.775) wurde ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt.

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

1.2 Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

227.463 Menschen waren in Baden-Württemberg am Stichtag 31. Dezember 2022 arbeitslos gemeldet. Das ist eine Steigerung von 15.163 Personen gegenüber dem Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen ist um 0,2 Prozentpunkt auf 3,6 Prozent gestiegen.

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen ist dagegen gesunken – um 453 gegenüber dem Vorjahresmonat.

Tabelle 1.2: Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2020	264.521	4,2	16.423
2021	212.300	3,4	15.292
2022	227.463	3,6	14.839

Datenstand: Dezember 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf

2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

Das KVJS-Integrationsamt konnte 125,80 Millionen Euro an Ausgleichsabgabe verbuchen – eine Steigerung um 17,05 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr. Die gesamten Einnahmen im Jahr 2022 einschließlich der Rückflüsse (Zinsen, Darlehenstilgungen, Erstattungen der Rehabilitationsträger, des Bundes und der örtlichen Träger) und der Säumniszuschläge betrugen 138,89 Millionen Euro und lagen damit um 12,98 Millionen Euro über dem Vorjahr.

Darüber hinaus ist die Zahl der Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX erfüllten, auf 8.614 Arbeitgeber (Vorjahr: 9.664) gesunken.

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote – bezogen auf alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber – ist im Jahr 2021 leicht gesunken auf 3,97 Prozent (Vorjahr: 4,12).

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*

	2020	2021	2022
Mio. Euro	103,57	108,75	125,80

*Die Abführung an den Ausgleichsfonds ist noch nicht berücksichtigt.

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 2.2: Entwicklung der Beschäftigungsquote – nach Arbeitgebern

in %

	2019	2020	2021
Private Wirtschaft	3,99	3,91	3,77
Öffentlicher Dienst	5,18	5,2	4,89
Durchschnittliche Beschäftigungsquote	4,19	4,12	3,97

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3. 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 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 für Arbeitgeber als Begleitende Hilfe im Arbeitsleben verwendet.

Das KVJS-Integrationsamt überwies im Jahr 2022 22,68 Millionen Euro (Vorjahr: 12,43 Millionen Euro) an den Ausgleichsfonds und leistete 1,92 Millionen Euro für die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.

Zum Ausgleich von Einnahmeunterschieden in den Bundesländern wird unter den Integrationsämtern ein Finanzausgleich durchgeführt. Im Jahr 2022 führte das KVJS-Integrationsamt 16,16 Millionen ab (Vorjahr: 12,93 Millionen Euro). Die verbleibenden Mittel stehen dem KVJS-Integrationsamt zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX zur Verfügung.

Tabelle 3.1: Leistungen – Übersicht

in Mio. Euro

	2020	2021	2022
Arbeitsmarktprogramme zur Förderung der Einstellung schwerbehinderter Menschen	21,95	21,29	22,89
Leistungen an schwerbehinderte Menschen (einschließlich Arbeitsassistenten)	4,29	3,99	4,41
Leistungen an Arbeitgeber (ohne Leistungen an Inklusionsbetriebe)	25,24	19,30	16,57
Leistungen an Inklusionsbetriebe	9,93	10,12	11,68
Leistungen an freie Träger der Integrationsfachdienste	17,41	17,08	16,25
Institutionelle Förderung	10,00	10,18	9,90
Schulung und Öffentlichkeitsarbeit	0,45	0,32	0,71
Forschungs- und Modellvorhaben	0,42	0,23	0,15
sonstige Maßnahmen	0,05	0,07	0,92
Insgesamt	89,74	82,58	83,48

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.1 Leistungen – Übersicht

Die gesamten Ausgaben für die Leistungen des Integrationsamts sind von 82,58 Millionen Euro im Vorjahr um 0,9 Millionen Euro auf 83,48 Millionen Euro angestiegen.

Der Anstieg der Ausgaben und der Fallzahlen in den Leistungen des Integrationsamts in Fällen der Begleitenden Hilfe ist mitunter in dem Wegfall der Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie zu sehen. Die Arbeitgeber haben nun wieder technische Umgestaltungen für Schwerbehinderte in den Unternehmen in Auftrag gegeben, und durch die betriebliche Präsenz von Arbeitnehmern stieg auch die Inanspruchnahme von Assistenzdienstleistungen. Darüber hinaus kam es auch wieder zu Neuschaffungen von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie zu neuen Vermittlungen auf dem ersten Arbeitsmarkt.

3.2 Leistungen an Arbeitgeber

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

Insgesamt 7.405 Anträge auf Leistungen der Begleitenden Hilfe stellten Arbeitgeber im Jahr 2022. Den Schwerpunkt bilden die Anträge auf Lohnkostenzuschüsse wegen außergewöhnlicher Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV), für die 19,09 Millionen Euro Ausgleichsabgabe (ohne Inklusionsbetriebe) aufgewendet wurden. Es handelt sich um eine Ermessensleistung.

Tabelle 3.2.1: Leistungen an Arbeitgeber

	2020		2021		2022	
	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle	Mio. Euro	Fälle
Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	0,28	27	0,13	21	0,13	24
Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen	1,08	433	0,70	324	0,65	242
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (ohne Inklusionsbetriebe)	23,87	8.612	18,25	5.586	19,09	7.139
Insgesamt	25,23	9.072	19,08	5.931	19,87	7.405

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das Ausgabenvolumen dieser Leistungsart ist gegenüber dem Vorjahr um 0,84 Millionen Euro (4,60 Prozent) angestiegen. Der Anstieg bei den Lohnkostenzuschüssen ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in vielen Geschäftsfeldern durch das Ende der Covid-19-Pandemie das Kurzarbeitergeld weggefallen ist. Das Kurzarbeitergeld wird auf die Lohnkostenförderung des KVJS-Integrationsamts angerechnet.

Für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen wendete das KVJS-Integrationsamt im Jahr 2022 in 242 Fällen 0,65 Millionen Euro auf. Die Aufwendungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen sind mit 0,13 Millionen Euro wie im Vorjahr gleichgeblieben; gefördert wurden 24 Fälle.

Tabelle 3.2.2: Kommunikationshilfen

	2020		2021		2022	
	Mio. Euro	Anträge	Mio. Euro	Anträge	Mio. Euro	Anträge
Kommunikationshilfen	0,80	258	0,47	243	0,60	266

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention

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

Der Arbeitgeber hat bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten gefährden können, möglichst frühzeitig das Integrationsamt und den Betriebs-/Personalrat einzuschalten und über die Schwierigkeiten zu informieren. Kern des betrieblichen Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX ist die gemeinsame ergebnisoffene Suche der betrieblichen Beteiligten nach den Ursachen der Schwierigkeiten und die gemeinsame Erarbeitung einer betrieblichen Lösung. Auf Antrag des Arbeitgebers oder des schwerbehinderten Menschen begleitet das Integrationsamt das Verfahren beratend und unterstützend. Falls Leistungen des Integrationsamts in Betracht kommen, können die Voraussetzungen geklärt werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) ist ein Spezialfall der betrieblichen Prävention. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Im BEM klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit dem Integrationsamt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Die Durchführung des BEM ist keine objektive Kündigungsvoraussetzung, jedoch kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn kein Eingliederungsmanagement durchgeführt und leidensgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht ernsthaft geprüft wurden. Wenn der Arbeitgeber kein Eingliederungsmanagement durchgeführt hat, verändert sich die Darlegungs- und Beweislastverteilung im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht zu seinen Lasten.

Die Zahl der im Jahr 2022 neu eingeleiteten Präventionsverfahren ist um 74 auf 455 gesunken. Der Schwerpunkt liegt wie in den Vorjahren bei den Präventionsverfahren aus personenbedingten

3.3 Unterstützung bei betrieblicher Prävention

Gründen (380 Fälle). 418 vom KVJS-Integrationsamt im Jahr 2022 begleitete Präventionsverfahren konnten abgeschlossen werden. In 21 Fällen konnte das Arbeitsverhältnis durch Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gesichert werden. In zwei Fällen wurde der zuständige Rehabilitationsträger eingeschaltet. In 58 Fällen schloss sich an das Präventionsverfahren die arbeitgeberseitige Kündigung an.

Tabelle 3.3.1: Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

	2020	2021	2022
betriebsbedingte Gründe	39	34	17
verhaltensbedingte Gründe	40	36	52
personenbedingte Gründe	386	378	380
mehrere Gründe oder Grund noch nicht bekannt	31	81	6
Insgesamt	496	529	455

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 3.3.2: Abgeschlossene Präventionsverfahren

	Weiterbearbeitung als		Weiterleitung an Reha-Träger	Abschluss nach umfangreicher Beratung ohne weitere Maßnahmen	Insgesamt
	Kündigungsfall	Leistungsfall			
betriebsbedingte Gründe	4	2	0	15	21
verhaltensbedingte Gründe	11	0	0	39	50
personenbedingte Gründe	43	17	1	257	318
mehrere Gründe oder Grund unbekannt	0	2	1	26	29
Insgesamt	58	21	2	337	418

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Weitere Informationen finden Sie unter:

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





Engagiert und motiviert: So geht Jobcarving.

Ein-Blick in die Praxis

Wie man erfolgreich einen Job schnitzen kann

Gelungenes Jobcarving bei Faller Packaging

„Den müssen Sie sich schnitzen!“ Wer kennt das nicht als ironische Formulierung für Wunschdenken? Aber Wünsche können wahr werden, wenn sich ein engagierter Arbeitgeber, eine kompetente Schwerbehindertenvertretung und motivierte Mitarbeiter gemeinsam ans Jobcarving machen. Wie bei Faller.

Wenn Ute Rehm-Schmid in den Gebäuden von Faller Packaging unterwegs ist, muss sie viele Grüße erwidern. „Manchmal habe ich den Eindruck, dass mich fast jeder kennt“, sagt sie lachend. Gut möglich. Schließlich arbeitet Ute Rehm-Schmid schon seit 19 Jahren bei dem Schwarzwälder Unternehmen.

Die August Faller GmbH & Co. KG stellt Faltschachteln für die Pharmaindustrie her und liefert auch gleich die Beipackzettel und Klebeetiketten dazu. Angefangen hat Ute Rehm-Schmid als Medienberaterin im Auftragservice und später in der Druckvorstufe. Mittlerweile ist die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen zusätzlich Ansprechpartnerin für Themen in der Gesundheitsfürsorge der Waldkircher Firma.

„Von Jobcarving hatte ich mal in der Zeitschrift ZB gelesen“, sagt Ute Rehm-Schmid über ihr Erfolgsprojekt. Das Konzept stammt aus den USA: Für eine Person mit Behinderung wird ein Job passgenau zurechtgeschnitten (engl.: to carve). Dazu werden Fähigkeiten und Anforderungen genau erfasst und aufeinander abgestimmt. Bislang konnten zwei Kollegen von den Schnitzkünsten der Schwerbehindertenvertreterin und der Unterstützung durch das KVJS-Integrationsamt profitieren.

Vom Maschinenführer zum Ausbildungsverantwortlichen

Dieter Hager hat 1999 als Maschinenführer bei Faller angefangen. Mit den Maschinen ist er heute noch auf Du und Du, ebenso wie mit den früheren Kollegen. Sein Fachwissen hilft ihm bei seiner neuen Aufgabe als Ausbildungsverantwortlicher für die gewerblichen Azubis. Denn nach einem Schlaganfall und einer Nierenerkrankung, für die er heute dreimal in der Woche zur Dialyse muss, war klar, dass eine berufliche Neuorientierung anstand.

Bereits während seiner Zeit der Arbeitsunfähigkeit setzte sich Dieter Hager mit Ute Rehm-Schmid in Verbindung. „Mein Wunsch war immer, wieder zu arbeiten“, erklärt er. Ute Rehm-Schmid dazu: „Im Gespräch mit der Geschäftsleitung haben wir Wissen und Erfahrung in die Waagschale geworfen und die Bereitschaft zur Veränderung.“ Das überzeugte den Arbeitgeber.

Also wurde betriebsintern nach behinderungsgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gesucht – und gefunden. „Ich wollte was Neues“, sagt Dieter Hager. Grundstein dafür war seine Qualifikation als Ausbilder nach Ausbildereignungsverordnung. Dazu wurde eine neue Teilzeitstelle geschaffen und Dieter Hager über ein Jahr hinweg umfassend geschult. „Das war vollkommenes Neuland für mich“, sagt er über seine jetzige Funktion. „Aber ich habe Leute an meiner Seite, die mir enorm geholfen haben.“

Geholfen hat auch der Eingliederungszuschuss, den die Deutsche Rentenversicherung für sieben Monate zahlte. Danach gab es einen Beschäftigungssicherungszuschuss des KVJS-Integrationsamts. Auch die notwendige Ausstattung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes wurde vom Integrationsamt finanziell unterstützt.

Als Ausbildungsverantwortlicher erstellt Dieter Hager nun die Pläne der Azubis, hat Prüfungsvorbereitungen, Nachhilfe und Fortbildungen im Blick und ist in Kontakt mit den Berufsschulen. Außerdem organisiert er Messen und Börsen sowie Praktika. Die Azubis profitieren dabei nicht zuletzt von seinen umfangreichen Fachkenntnissen, die nun der Firma erhalten bleiben. Das persönliche Fazit von Dieter Hager: „Das Schöne ist, ich genieße volles Vertrauen. Es ist eine absolute Erfolgsgeschichte.“

Fähigkeiten im Fokus

Auch Christian Schulz hat sich bei Faller Packaging beruflich umorientieren müssen. Leichtgefallen ist ihm das nach Jahren als Führungskraft nicht. Im Drei-Schicht-Betrieb war er Teamleiter mit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dann kam die Diagnose Parkinson. „Ich habe im Laufe der Jahre gemerkt – der Anzug der Führungskraft passt nicht mehr“, beschreibt er. Der stressige Job, auch wenn er ihm Spaß machte, wirkte sich negativ auf seine Gesundheit aus.

Ein Bandscheibenvorfall und die anschließende Reha verschafften Christian Schulz die Ruhe- und Denkpause, die er brauchte. Er nahm Kontakt mit Ute Rehm-Schmid auf. „Wir haben ausschließlich auf seinen Fähigkeiten aufgebaut“, sagt sie. Am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nahmen neben dem BEM-Team zusätzlich der Standortleiter teil, dem es wichtig war, die Kenntnisse von Christian Schulz für die Firma zu erhalten. Gemeinsam machten sie sich daran, ein neues Aufgabenprofil zu entwickeln.

Heute bearbeitet Christian Schulz eine Vielzahl von anspruchsvollen Themen. „Aktive Unterstützung und Koordination bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems zu Umwelt-, Energie- und Arbeitssicherheit, Brandschutz, Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit allen Beauftragten und Führungskräften, Bearbeitung von Gefährdungsbeurteilungen und Durchführung von Arbeitsplatzmessungen zu Lärm, Beleuchtung oder Magnetfeldern“, zählt er unter anderem auf. Dabei kommt ihm zugute, dass er im Betrieb viele kennt und Vertrauen genießt.



oben: Verantwortet jetzt Qualitätssicherung und mehr.
links: Neue Perspektive als Ausbilder.

Fotos: Monika Kleusch

Seine Aufgaben kann Christian Schulz auch aus dem Homeoffice heraus erledigen. „Wichtig war, dass der Stress wegkommt“, erklärt er. „Gesundheitlich geht es mir jetzt bedeutend besser. Ich bin Faller dankbar, dass wir das so regeln konnten.“ Mittlerweile ist Christian Schulz zudem als stellvertretender Schwerbehindertenvertreter die rechte Hand von Ute Rehm-Schmid und Mitglied im BEM-Team.

„Dankbarkeit sehe ich bei Allen, denen Faller die Chance auf Veränderung gibt“, beschreibt Ute Rehm-Schmid ihre erfolgreichen Jobcarving-Aktivitäten. Und setzt hinzu: „Mich hat das umso glücklicher gemacht.“



Foto: Privat

Zur Sache: Die Expertenmeinung

Judith Burkhart ist die zuständige Fachberaterin des KVJS-Integrationsamts.

Jobcarving ist eine innovative und inklusionsfördernde Strategie, die im Hinblick auf den Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt. Interessant ist Jobcarving für Betriebe, die ihre langjährigen Fachkräfte trotz behinderungsbedingter Einschränkungen halten wollen.

Die Beispiele der August Faller GmbH & Co. KG zeichnen sich aus durch ein hohes Engagement des Unternehmens sowie einen starken Willen und hohe Einsatzbereitschaft der betroffenen Mitarbeiter. Der

Schwerbehindertenvertretung (SBV) mit ihrer koordinierenden Funktion kommt hier eine Schlüsselrolle zu. Die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten hat zu einer Win-win-Situation geführt. Es wurden individuelle Lösungen gefunden, um die Arbeitsverhältnisse in angepasster Form langfristig fortzusetzen.

Das Integrationsamt des KVJS hat die Prozesse begleitet und stand in regelmäßigem Austausch mit der SBV. Der Arbeitgeber wurde durch einen Investitionskostenzuschuss (für die Grundausstattung eines neu geschaffenen Arbeitsplatzes) sowie durch laufende Beschäftigungssicherungszuschüsse unterstützt.

3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

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

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

Entwicklung von Inklusionsbetrieben

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

Inklusionsbetriebe sind markt- und erwerbswirtschaftlich orientierte Unternehmen und müssen sich in allen Belangen dem Wettbewerb stellen. Allerdings geht das Wertschöpfungsverständnis bei Inklusionsbetrieben über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus. Neben der wirtschaftlichen Effektivität muss auch die Teilhabequalität der Menschen mit Behinderung in eine Balance gebracht werden. Dies kann dazu führen, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht branchenspezifisch ausgeprägt ist. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, sind Inklusionsbetriebe daher auf staatliche Förderung angewiesen. Die staatliche Förderung wird ausschließlich in dem Umfang gewährt, der erforderlich ist, um die Mehrkosten aufzufangen, die mit der Beschäftigung von

3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

Menschen mit einer schweren Behinderung verbunden sind. Über die Preise können diese Mehrkosten nicht erwirtschaftet werden. Die staatliche Förderung führt daher nicht zu einem wirtschaftlichen Vorteil.

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 gab es in Baden-Württemberg 92 Inklusionsunternehmen. Im Jahr 2021 lag die Zahl bei 89 Unternehmen. Die Zahl der Inklusionsunternehmen ist seit Jahren stabil. Innerhalb der Unternehmen gibt es Entwicklungen, indem Geschäftsfelder ausgebaut werden oder neue dazukommen. Teilweise müssen auch Geschäftsbereiche aufgegeben werden. Neue Gründungen erfolgen inzwischen nur noch vereinzelt. Dies ist im Wesentlichen dadurch begründet, dass die Bereitschaft der regulären 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 wichtig, um Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen, die ansonsten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden. Allerdings sollen Inklusionsbetriebe nicht eine Gewährleistung dafür sein, dass besonders betroffenen Schwerbehinderten am allgemeinen Arbeitsmarkt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht wird. Sie sollen Ergänzung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes sein. Insofern ist es folgerichtig, dass ein Ausbau der Inklusionsbetriebe nicht forciert wird, wenn die Beschäftigungsbereitschaft der regulären 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	4.385.966	1.791
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	7.480.329	1.846

* Mehrfachförderung möglich

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Finanzielle Förderung

Insgesamt wurden für Inklusionsbetriebe im Jahr 2022 Ausgleichsabgabemittel in Höhe von rund 14,76 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. 4,38 Millionen Euro werden zur Abdeckung eines besonderen Aufwands bezahlt; 7,48 Millionen Euro entfallen auf laufende Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, für die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen erbracht werden, ist mit 1.846 gegenüber dem Vorjahr mit 1.739 nur unwesentlich verändert.

Die Aufwendungen für investive Maßnahmen haben sich gegenüber dem Vorjahr etwas erhöht. Inklusionsbetriebe erhielten Leistungen von insgesamt 2,57 Millionen Euro, im Vorjahr 1,79 Millionen Euro.

Tabelle 3.4.2: Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	337.004	5
zur Erweiterung	1.782.354	22
zur Modernisierung	400.174	5
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	26.000	5
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	28.556	7
Insgesamt	2.574.088	44

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Tabelle 3.4.3: Beschäftigte in Inklusionsbetrieben

von den Beschäftigten sind					
Frauen	1.871	762	726	68	53
schwerbehinderte Frauen					
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2					
• davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte					
• davon Übergänge aus WfbM					
Männer	2.691	1.084	1.065	88	88
schwerbehinderte Männer					
• davon besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 215 Abs. 2					
• davon Übergänge aus Schulen für Geistigbehinderte					
• davon Übergänge aus WfbM					
Insgesamt	4.562	1.846	1.791	156	141

Quelle: eigene Erhebung KVJS

3.4 Leistungen an Inklusionsbetriebe

Zielgruppe

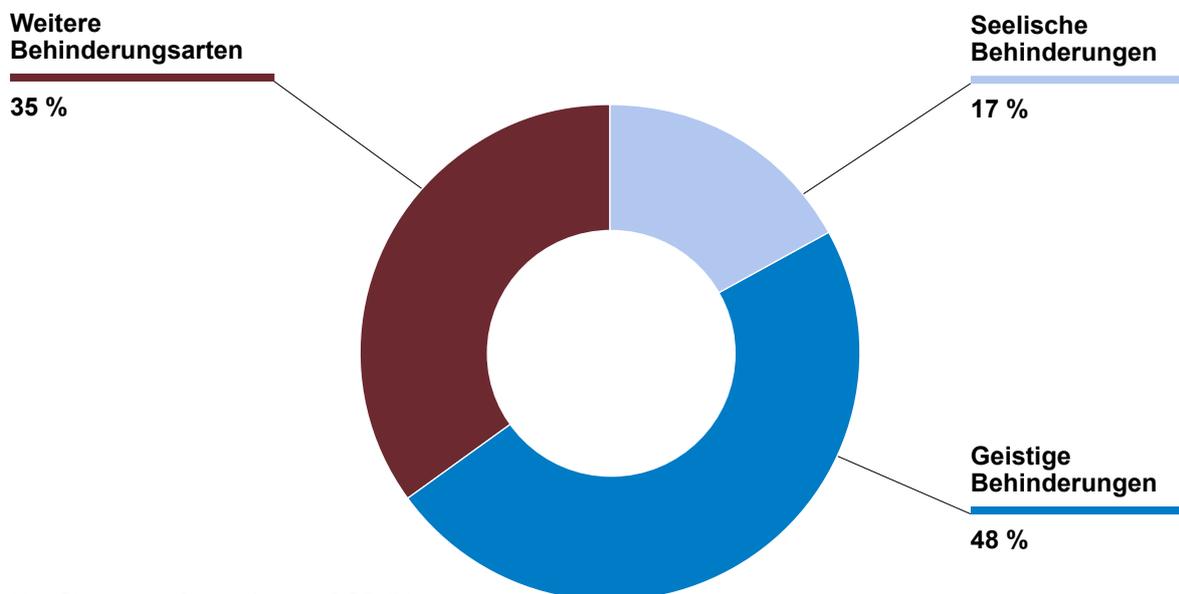
Die Zahl der in den 92 Inklusionsunternehmen beschäftigten Männer und Frauen hat sich im Jahr 2022 etwas verändert (insgesamt 4.562 gegenüber 4.769 Männer und Frauen im Vorjahr). Davon waren 1.846 (Vorjahr: 1.798) anerkannt schwerbehinderte Menschen. Unter den schwerbehinderten Beschäftigten waren 1.791 Personen aus der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (Vorjahr: 1.739). Sie hätten ohne Inklusionsbetriebe nur geringe Chancen auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer geistigen Behinderung entspricht mit 48 Prozent dem Vorjahreswert, ebenso der Anteil von Menschen mit seelischer/psychischer Behinderung mit rund 17 Prozent.

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



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



* im Sinne von § 215 Abs. 2 SGB IX

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ein-Blick in die Praxis

Markthalle Reichenau: Lokal, regional, integrativ

Inklusionsunternehmen Indigo Konstanz treibt neue Geschäftszweige

Eine Markthalle mit Gemüse von der Reichenau und Wein vom Bodensee, ein Bistro mit Mittagstisch und Kuchentheke und seit Ostern noch ein E-Bike-Verleih: Direkt am Bahnhof Reichenau hält die Inklusionsfirma Indigo ein vielfältiges Angebot bereit.

Das nennt man wohl Abstimmung mit den Füßen: Vom Bahnsteig des Reichenauer Bahnhofs führt schnurgerade ein Trampelpfad in Richtung Markthalle. Drinnen lockt gleich am Eingang ein großes Modellsegelschiff mit der Aktionsware: bunten Produkten aus dem Gemüseparadies Reichenau. Die Gemüsegenossenschaft Reichenau e.G. ist Kooperationspartner des Inklusionsunternehmens Indigo, das die Markthalle betreibt.

Neben Gemüse und Obst werden noch Essige, Öle, Käse, Eier, Teigwaren und Müsliprodukte regionaler Hersteller sowie verschiedene Weine und Spirituosen angeboten – nicht zu vergessen das hochwertige Sortiment an Bio-Backwaren für Brotzeit und Kuchenschlacht. Bezahlt wird an einer modernen automatischen Kasse, die alle Beschäftigten bedienen können. „Sozial, ökologisch, ökonomisch“, fasst Geschäftsleiter Stefan Zimmermann das Geschäftsprinzip zusammen.

Die Angebote zielen nicht nur auf lokale Kundschaft ab, sondern auch auf die jährlich mehr als 10.000 Besucher der UNESCO-Welterbestätte Reichenau. Nach einem schönen Ausflug regionale Bodenseeprodukte einkaufen oder sich im Bistro stärken: Das kommt an. Den Trampelpfad haben sicher auch die Mittagsgäste mit ausgetreten, die ab zwölf Uhr im Bistro vor und in der Markthalle die Tische besetzen. Sie können zwischen einem Gericht mit und einem ohne Fleisch wählen, Salat und Nachtisch inklusive, oder sich von Kaffee und Kuchen ins Markthallenbistro locken lassen.

Hochwertige Produkte

Derzeit zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten in der Markthalle Laden, Bistro und neuerdings den Fahrradservice am Laufen. Manche haben eine Behinderung, andere nicht, so wie in einem Inklusionsunternehmen üblich. Mittendrin: Lisa Steffens und Kathrin Weber (Namen geändert). „Ich hätte nie erwartet, in der Küche zu arbeiten“, sagt Lisa Steffens lachend. Sie ist unter anderem in der Schnippelküche aktiv, bereitet Nachtisch vor, arrangiert das Essen auf den Tablett, die die Gäste dann an der Theke abholen. „Das Essen ist qualitativ hochwertig“, sagt sie stolz und freut sich, dass die Angestellten zum Mitarbeiterpreis auch Essen mitnehmen können.

Kollegin Kathrin Weber hat schon Erfahrung im Einzelhandel. „Verkaufen liegt mir“, sagt die gelernte Gemüsegärtnerin. „Der Umgang mit den Kunden macht mir Spaß.“ Aber sie packt auch in der Spülküche oder an der Verkaufstheke mit ihrer verlockenden Auswahl von Brot, belegten

Brötchen, Kuchen und Salaten mit an. Zum Thema Behinderung sagt sie: „Was ist schon normal? Jeder kann im Laufe des Lebens eine Krankheit oder einen Unfall haben.“

E-Bike-Verleih seit Mai

Das neueste Rad im Getriebe des Inklusionsunternehmens ist der E-Bike-Verleih, der im Mai gestartet ist. „Besonders interessant ist der neue Service für die Gäste der Insel Reichenau, die die Insel und das Umland der Region mit einem Rad erkunden möchten“ erklärt Geschäftsleiter Stefan Zimmermann das jüngste Angebot. Tagsüber werden die Räder sichtbar für Radel-Interessenten im Außenbereich der Markthalle platziert, nachts sind sie im gegenüberliegenden ehemaligen Bahnhofsgebäude untergebracht.

Alle Räder stammen aus dem Bestand des Indigo Service Fahrradvermietung, den die Inklusionsfirma bereits seit zwölf Jahren erfolgreich in der Konstanzer Innenstadt betreibt. „Alle Räder sind hochwertig“, so Zimmermann. „Anfallende Reparaturen werden vom Indigo-eigenen Fahrradservice zügig und in einwandfreier Qualität übernommen.“ Kurzum: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Markthalle Reichenau sorgen dafür, dass Touristen wie Anwohner und Pendler ein attraktives Angebot für Leib und Seele in der beliebten Ferienregion vorfinden.

Indigo <https://indigo-konstanz.de> ist eine Tochterfirma des Paritätischen und des Hilfsvereins für seelische Gesundheit <https://hilfsverein-konstanz.de/>, die beide je einen ehrenamtlichen Geschäftsführer stellen.



Das KVJS-Integrationsamt hat für die umfangreichen Investitionen im Geschäftsfeld „Markthalle Reichenau“ Mittel der Ausgleichsabgabe, unter Einbezug des Förderprogramms „AlleImBetrieb“, bewilligt. Mehr Infos zu Inklusionsunternehmen hier:

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

Zuschüsse gab es ebenfalls von der Aktion Mensch. Die Gemeinde Reichenau stellt das Grundstück für die inklusive Markthalle zur Verfügung.





Der Gemüsestand mit reichhaltiger Auswahl und Werbung in der Markthalle Reichenau.



Ob Brotverkauf oder Gemüse schneiden:
Kathrin Weber und Lisa Steffens packen mit an.

Fotos: Monika Kleusch

3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

3.5 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

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

Gefördert werden technische Arbeitshilfen, berufliche Bildungsmaßnahmen und Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes. Darüber hinaus können Zuschüsse für behinderungsbedingte Wohnungsanpassungen gezahlt und Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen erbracht werden. Auch selbstständig tätige schwerbehinderte Menschen werden unterstützt: Das Integrationsamt kann Aufwendungen für den Aufbau und die Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz bezuschussen. Schwerbehinderte Beschäftigte, die den Kernbereich ihrer Aufgaben selbst erledigen können, aber auf die Unterstützung durch einen Assistenten angewiesen sind, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Die Zahl der Leistungsempfänger ist im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr (541) auf 581 angestiegen. Die Gesamtausgaben für die Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen sind seit 2019 kontinuierlich zurückgegangen und im Jahr 2022 erstmals wieder auf 4,83 Millionen Euro angestiegen.

Tabelle 3.5: Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen*

	2020		2021		2022	
	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger	Mio. Euro	Leistungs-empfänger
Technische Arbeitshilfen	0,39	143	0,37	138	0,42	143
Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	0,38	77	0,24	64	0,48	58
Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz	0,13	12	0,06	14	0,15	9
Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung	0,04	11	0,01	17	0,04	6
Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	0,09	100	0,09	45	0,27	97
Hilfen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen	0,03	17	0,04	20	0,57	18
Kostenersatz einer notwendigen Arbeitsassistenz	3,20	297	2,56	243	2,90	250
Insgesamt	4,26	657	3,37	541	4,83	581

* 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 143 Leistungsempfänger mit insgesamt 420.000 Euro gefördert. 58 Leistungsempfänger erhielten Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes über insgesamt 480.000 Euro. In sechs Fällen wurden Leistungen der Wohnungshilfe erbracht. 97 Leistungsempfänger konnten mit finanzieller Hilfe des KVJS-Integrationsamts an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten teilnehmen. 18 schwerbehinderte Menschen erhielten Leistungen in besonderen behinderungsbedingten Lebenslagen.

Das größte Ausgabenvolumen binden die Arbeitsassistentenleistungen. Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentenleistung wurden für insgesamt 250 schwerbehinderte Menschen im Umfang von insgesamt 2,90 Millionen Euro übernommen. Die Leistung wird als monatliches Budget erbracht, sodass der schwerbehinderte Mensch die Assistentenkraft 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 2022 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. Im Jahr 2022 wurden nur zwei Existenzgründungen vom Integrationsamt gefördert. Der Anteil an Unterstützung für bereits bestehende selbstständige Existenzen ist allerdings gestiegen. Im Jahr 2022 wurden neun Existenzgründerinnen bei der Gründung und dem Erhalt der selbstständigen Existenz mit einem Darlehen oder einem Zuschuss gefördert. Diese Förderung wird für Maßnahmen zur Verfügung gestellt, die keinen Zusammenhang zur Behinderung haben. Grundsätzlich muss die selbstständige Tätigkeit ausreichend Erträge erwirtschaften, um neben dem Lebensunterhalt auch die Weiterentwicklung oder Anpassung des Geschäftskonzeptes zu ermöglichen. Daher werden insbesondere bei Gründungen die Betriebskonzepte umfassend geprüft, damit wenig erfolgversprechende Konzepte einer selbstständigen Tätigkeit nicht weiterverfolgt werden. Trotzdem gibt es Gründungen, die ohne eine Förderung des Integrationsamts nicht umgesetzt werden können, weil Bankdarlehen nicht zur Verfügung gestellt werden. Die Unterstützung des Integrationsamts kann auch im Verlauf einer selbstständigen Tätigkeit erforderlich werden. Wenn das Betriebskonzept überzeugend ist und die Chancen für einen Erfolg in der Einschätzung des Integrationsamts überwiegen, können Zuschüsse oder Darlehen gewährt werden.

Im Jahr 2022 wurden 126 schwerbehinderte Personen bei der Umsetzung einer beruflichen Selbstständigkeit unterstützt. Die Arbeitsassistentenleistung ist die Form der Unterstützung, die den größten Anteil der Leistungen an Selbstständige ausmacht. Im Jahr 2022 wurde dies von 78 selbstständig Tätigen in Anspruch genommen. Ebenfalls häufig erforderlich sind technische Arbeitshilfen, um eine selbstständige Tätigkeit umsetzen zu können. Diese Leistung erhielten 23 Selbstständige.

Unverändert liegt der Schwerpunkt der geförderten selbstständigen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, etwa in Beratungsberufen. Berufliche Chancen für selbstständig Tätige entstehen sowohl in Nischensegmenten, zum Beispiel spezifische Arbeitsbereiche wie Gebärdendolmetscherleistungen, künstlerische Tätigkeiten, als auch in medizinisch-therapeutischen Berufen wie Psychologen, Physiotherapeuten, Masseur, Podologen.

3.6 Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste (IFD) bieten in Baden-Württemberg an 36 Standorten mit 189 Integrationsfachkräften ein leistungsstarkes und ortsnahe Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber, Kooperationspartner und Leistungsträger. Sie sind bei freien Trägern angesiedelt und werden ganz überwiegend vom KVJS-Integrationsamt beauftragt. Die IFD können auch von den Rehabilitationsträgern beauftragt werden.

Qualifizierte Beratung und umfassende Unterstützung

Menschen mit Behinderungen sowie Arbeitgeber können durch die IFD 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/>



Im Jahr 2022 wurden insgesamt 10.417 Menschen mit Behinderung und zusätzlich 1.120 Arbeitgeber beraten oder umfassend unterstützt. Die meisten Menschen, die den IFD in Anspruch nehmen, sind als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Wichtig ist, dass der Zugang zu den IFD auch ohne die formelle Anerkennung möglich ist. Dies ist insbesondere für die Inanspruchnahme durch Arbeitgeber von Bedeutung. Darüber hinaus finden Arbeitgeber Beratung und Unterstützung über die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die bei den IFD angesiedelt sind. Darüber berichten wir auf den Seiten 29 bis 35 ausführlich.

Tabelle 3.6.1: Beruflicher Status der Klienten

Fälle	2020	2021	2022
Beschäftigte (Arbeitnehmende/Beamte/ Selbstständige/Auszubildende)	4.844	4.772	4.709
• davon wesentlich behinderte Menschen	1.581	1.662	1.580
Arbeitslose/Arbeitsuchende	266	280	309
Übergänger aus Schulen	1.263	1.247	1.212
• davon in BVE	965	988	976
Übergänger aus WfbM	271	257	276
Übergänger in Maßnahmen	517	519	577
• davon Teilnehmer KoBV	515	506	577
Insgesamt	7.161	7.075	7.083

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Die Zahl der langfristigen Unterstützungsprozesse ist gegenüber dem Vorjahr von 7.075 auf 7.083 leicht angestiegen. Die IFD werden traditionell zur Sicherung und Stabilisierung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse beauftragt. In diesem Bereich werden 4.709 Menschen unterstützt. Die Unterstützung von Arbeitgebern dient ebenfalls der Stabilisierung bestehender Arbeitsverhältnisse. Bei den Vermittlungsaufträgen dominieren die Unterstützungsleistungen für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang von den Schulen (1.212 Fälle) und den Werkstätten (276 Fälle) zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

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 Gruppe. 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 320 Personen im Jahr 2022 an. Insgesamt geht es um ein nachvollziehendes Verständnis der Auswirkungen der Beeinträchtigungen auf das Leistungsverhalten, die Kommunikation und Kooperation. Gelingt das Verstehen, können notwendige Veränderungen und Anpassungen moderiert werden.

Im Bereich der Unterstützung von Übergängen aus Schulen und Werkstätten für Menschen mit wesentlichen Behinderungen dominieren überwiegend Beeinträchtigungen des Lernens und der geistigen Entwicklung. Hier geht es in erster Linie um die Öffnung von Erfahrungsräumen am allgemeinen Arbeitsmarkt und die Gestaltung individueller Lern- und Entwicklungsgeschwindigkeiten.

Bei Beeinträchtigungen des Körpers und der Sinne scheinen die Auswirkungen leichter nachvollziehbar zu sein. Fehlannahmen können sich allerdings gravierend auswirken. Deshalb gilt es auch hier, eine stimmige Kommunikation und Kooperation in Gang zu bringen. Die IFD sind bei der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse besonders erfolgreich: Die Sicherungsquote aller zu Beginn der Unterstützung als gefährdet eingeschätzten Arbeitsverhältnisse lag im Jahr 2022 bei 86 Prozent.

Tabelle 3.6.2: Art der funktionalen Beeinträchtigung

Art der Beeinträchtigung	2020	2021	2022
seelische/neurologische	2.786	2.799	2.737
sehen	117	114	110
hören	351	351	375
lernen und geistige Entwicklung	2.919	2.920	2.895
Körper	888	891	966
Insgesamt	7.161	7.075	7.083

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Unterstützte Personen

Von zunehmender Bedeutung ist die besondere Unterstützung von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung. Von den 7.083 Unterstützungsfällen entfiel etwa die Hälfte auf diese Zielgruppe. Die IFD sind für diese Menschen sowohl in der Vorbereitung, Anbahnung und Vermittlung als auch in der langfristigen und nachhaltigen Sicherung der inklusiven Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig (siehe auch Kapitel 3.7).

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

Bei den Einleitenden Stellen bildeten seit Jahren die Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld (Integrationsteam) neben dem persönlichen Umfeld der Menschen mit Behinderungen die Spitzengruppe. Inhaltlich dominieren aufseiten der Arbeitgeber die Klage über einen 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. Die IFD sind in diesem Bereich langjährig erfahren und überdurchschnittlich erfolgreich. Bei den 2.798 im Jahr 2022 abgeschlossenen Unterstützungsaufträgen konnten in 2.409 Fällen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. 81 Unterstützungsprozesse mündeten in eine arbeitgeberseitige Kündigung; 253 unterstützte Arbeitsverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst oder endeten durch Eigenkündigung. Daraus ergibt sich eine Sicherungsquote von 86,09 Prozent.

Tabelle 3.6.3: Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung

	2020		2021		2022	
	Fälle	in %	Fälle	in %	Fälle	in %
gesicherte Arbeitsverhältnisse	2.351	86,28 %	2.415	86,81 %	2.409	86,10 %
einvernehmliche oder Eigenkündigung	240	8,81 %	245	8,81 %	253	9,04 %
Kündigung durch Arbeitgeber	85	3,12 %	66	2,37 %	81	2,89 %
Renteneintritt	49	1,80 %	56	2,01 %	55	1,97 %
Insgesamt	2.725	100,00 %	2.782	100,00 %	2.798	100,00 %

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Beauftragung und Kosten der IFD

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

Die Aufwendungen des KVJS-Integrationsamts für die Integrationsfachdienste betragen im Jahr 2022 insgesamt 16,28 Millionen Euro; davon wurden nur noch 0,05 Millionen Euro durch andere Leistungsträger erstattet. Die durchschnittlichen Fallkosten pro Unterstützungsauftrag betragen 1.563 Euro.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber seit 2022

Die IFD wurden zum 01.01.2022 generell beauftragt und personell in die Lage versetzt, die Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ab dem 01.05.2022 flächendeckend umzusetzen. Bei den 22 IFD-Standorten in Baden-Württemberg sind 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 worden.

Im Berichtszeitraum 01.05.2022 – 30.06.2023 konnten 1.697 Arbeitgeberberatungen durchgeführt werden, davon waren 548 Beratungen einzelfallunabhängig und 1.149 einzelfallbezogen. Bei 1.563 Beratungen kam der Kontakt durch den Arbeitgeber zustande. Die Ergebnisse sind weiterhin positiv: Es konnten bereits 71 Arbeits- und 12 Ausbildungsverhältnisse ermöglicht sowie in 166 Fällen die Arbeitssituation gesichert werden. Bei 196 EAA-Beratungen folgte eine weitere Betreuung durch die IFD.

Auf Landesebene tagt der Arbeitsausschuss „Inklusive Arbeit und Ausbildung“ zweimal jährlich. Hier 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 BIH konstituiert, in dem das KVJS-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 den Dialog.

Am 03.04.2023 fand ein persönlicher Informationsbesuch von Herrn Weiland, Sonderbeauftragter des BMAS zur Umsetzung der EAA, statt. Hierzu wurde durch das Integrationsamt ein Treffen im Tagungszentrum Hohenwart organisiert, bei dem die Mitgliedsinstitutionen des Arbeitsausschusses „Inklusive Beschäftigung und Ausbildung B.-W.“, die Kontakt- und Koordinierungsstelle und EAA-Beratende aus den Regionen Freiburg, Hohenlohe-Franken und Bodensee-Oberschwaben zur Umsetzung berichteten.

Ein-Blick in die Praxis

EAA: „EINE Ansprechpartnerin ist Gold wert!“

Wie Klöber Sitzmöbel zu einem geschätzten Mitarbeiter kam

Mithilfe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) konnte die Firma Klöber, Produzent hochwertiger Sitzmöbel in Owingen, einen neuen Mitarbeiter für ihre Federmontage gewinnen. Wie, zeigt ein neuer Film des KVJS-Integrationsamts.



Geschäftsführer Thomas Möller bringt es auf den Punkt: „Wenn mir morgen was passiert, kann es sein, dass ich auch ein Handicap habe.“ Für Möller ist die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung eine Selbstverständlichkeit. So stieß denn auch das Angebot von Carina Duelli bei Klöber Sitzmöbel auf offene Ohren.



oben: Geschäftsführer Thomas Möller

unten: Carina Duelli,
Fachberaterin der EAA beim
IFD Bodensee-Oberschwaben.

Carina Duelli ist Fachberaterin der EAA beim Integrationsfachdienst (IFD) Bodensee-Oberschwaben. Sie unterstützte das Unternehmen dabei, einen geeigneten Mitarbeiter mit Behinderung für seine Federmontage zu finden. Außerdem klärte sie die Fördermöglichkeiten für den Arbeitgeber. „Wir hätten gar nicht gewusst, an welche Fachbehörde wir uns wenden sollen“, gibt Personalleiterin Susanne Riester in dem neuen Film aus der Reihe „Beschäftigung mit Handicap“ zu. „So ein einheitlicher Ansprechpartner ist für die Firmen eine wahnsinnige Erleichterung.“

Glücksfall für Klöber

Der mithilfe der EAA-Fachberaterin gefundene neue Mitarbeiter Benjamin Schlewek erwies sich als Glücksfall – auch für ihn selbst. „Mein schönstes Erlebnis ist, hier zu arbeiten – auch mit den Kollegen“, beschreibt er. Bei seinem Einsatz in der Federmontage arbeitet Schlewek hochmotiviert und präzise. Das sagt auch sein Kollege und Anleiter Stefan Buschle: „Er ist super zuverlässig, sehr, sehr organisiert.“ Und er bringt frischen Wind ins Team. „Unheimlich toll, welche Begeisterung auf einmal da ist“, freut sich Geschäftsführer Möller.

Als Ansprechpartnerin für alle Fragen zum Thema Behinderung und Beruf wird Carina Duelli auch weiter für Klöber da sein – sei es als Fachberaterin der EAA oder des IFD. Denn bei Bedarf können beide Leistungen ineinander übergehen. Personalleiterin Riester weiß das zu schätzen: „Für uns ist mit der Frau Duelli eine einheitliche Ansprechpartnerin Gold wert!“



Benjamin Schlewek hat die richtige
Federung der Bürostühle in der Hand.

Fotos: Uli Stöckle



Kurzfilm Mitarbeiter mit Handikap – Selbstverständlich!

Der Film aus der Reihe „Beschäftigung mit Handikap“ zeigt beispielhaft, wie die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Unternehmen werden dabei von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) unterstützt und beraten.

Hier gehts zum Video:

<https://youtu.be/fueJHED7cuM>

Mitarbeiter mit Handikap.

Selbstverständlich! Beispiel Firma

Klöber – YouTube; Dauer: 4:26 Minuten



Hier finden Sie Ihre zuständige
Einheitliche Ansprechstelle für
Arbeitgeber in Baden-Württemberg:

www.ifd-bw.de



Interview

„Wir werden das Thema treiben!“

Die Einheitlichen Ansprechstellen (EAA) aus Arbeitgebersicht

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist für viele Arbeitgeber immer noch ein Buch mit sieben Siegeln. Damit das nicht so bleibt, gingen im vergangenen Jahr die EAA an den Start. Dazu ein Gespräch mit Thorsten Würth von der Arbeitgebervereinigung Verband Unternehmer Baden-Württemberg/Südwestmetall.

Herr Würth, die Schaffung einer Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber – kurz EAA – geht nicht zuletzt auf den Wunsch der Arbeitgeber zurück, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Beratung aus einer Hand haben wollten. Wie schätzt Ihr Verband die EAA nun ein?

Unser Ziel ist es, das EAA-Angebot bei möglichst vielen unserer Mitglieder bekannt zu machen. Wir wollen das Thema treiben! Der inklusive Arbeitsmarkt wird für Arbeitgeber zunehmend attraktiv angesichts des Mangels an Fach- und Arbeitskräften. Die Einheitlichen Ansprechstellen sind für uns wichtige Lotsen durch das Fördersystem.

Wie unterstützt Ihr Arbeitgeberverband konkret?

Von uns kommt die Ko-Finanzierung für die neu gegründete Kontakt- und Kooperationsstelle Inklusion, die bei unserem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft angesiedelt ist. Aufgabe dieser vier Kolleginnen und Kollegen ist es, Arbeitgeber für das Thema Inklusion zu sensibilisieren. Sie sollen eine dauerhafte Struktur zwischen Unternehmen und den EAA schaffen.

Gibt es schon greifbare Ergebnisse der Kontakt- und Kooperationsstelle Inklusion?

Seit es die Koordinierungsstelle gibt, wird das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen besser wahrgenommen. Die Koordinierungsstelle ist bei Terminen vor Ort präsent, auf Netzwerktreffen und Messen. Bei den Arbeitgebern sind oftmals noch falsche Vorstellungen, etwa zum besonderen Kündigungsschutz, unterwegs. Damit müssen wir aufräumen.

Können Sie schon eine Trendänderung bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt erkennen?

Anfang Juli fand ein Spitzengespräch der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg mit der Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut, den Präsidenten der Kammerorganisationen und Unternehmensverbänden sowie der Arbeitsverwaltung und der Liga der Freien Wohlfahrtspflege statt. Der inklusive Arbeitsmarkt ist dabei eines von zwei Schwerpunktthemen gewesen. Die Koordinierungsstelle und die EAA haben dazu wichtige Vorarbeit geleistet. Wir als Arbeitgeberverband nehmen es ernst mit der Inklusion, weil wir tatsächlich eine Chance sehen, Fachkräfte für unsere Wirtschaft zu sichern.

Das Interview führte Monika Kleusch.



Zur Person

Thorsten Würth ist Leiter des Referats Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung, Politik, Bildung und Arbeitsmarkt beim Verband Unternehmer Baden-Württemberg (UBW).

Der 2021 aus den Vorläufern „Arbeitgeber Baden-Württemberg“ und „Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie“ neu gegründete Verband bündelt und moderiert die wirtschafts-, sozial-, arbeits-, gesellschafts- und bildungspolitischen Interessen von rund 70 Mitgliedsverbänden sowie rund 100 Einzelunternehmen aus Industrie, Dienstleistung, Handel, Handwerk und Landwirtschaft.

Thorsten Würth ist zudem stellvertretendes Mitglied für die Arbeitgeber im Beratenden Ausschuss beim KVJS-Integrationsamt.

Foto: Monika Kleusch

Alles Wissenswerte zu den EAA

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) informiert hier ausführlich über die EAA:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/>



Ein-Blick in die Praxis

EAA: So funktioniert's in Baden-Württemberg

Austausch mit dem Sonderbeauftragten der Bundesregierung

Martin Weiland ist der Sonderbeauftragte zur Umsetzung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im April informierte er sich über die EAA in Baden-Württemberg.

Alle Informationen zu Behinderung und Arbeit gebündelt bei einem Ansprechpartner: Das bekommen die Arbeitgeber bei den neu eingeführten Einheitlichen Ansprechstellen. Sie informieren proaktiv oder auf Anfrage über Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen samt den verschiedenen Fördermöglichkeiten.

Wo die EAA angesiedelt sind, entscheidet jedes Bundesland selbst. Im April informierte sich der neu ernannte Sonderbeauftragte im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Begleitung der Einführung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, Ministerialdirigent Martin Weiland, über die Vorgehensweise in Baden-Württemberg. Hier hat sich das KVJS-Integrationsamt für die Integrationsfachdienste (IFD) als Träger der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber entschieden. Die IFD sind als kompetente Ansprechpartner zu allen Fragen der beruflichen Teilhabe vor Ort gut mit Arbeitgebern wie Rehabilitationsträgern vernetzt.



Gemeinsam Netzwerke ausbauen mit der Deutschen Rentenversicherung, der Agentur für Arbeit und den Arbeitgeberverbänden.

Foto: Monika Kleusch

Auf Einladung des KVJS-Integrationsamts kamen als dessen wichtige Partner Vertreterinnen und Vertreter der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung und der Arbeitgeberverbände, vertreten durch das Bildungswerk der Wirtschaft, mit dem neuen Sonderbeauftragten zum Informations- und Austauschtreffen im Tagungshaus Pforzheim-Hohenwart zusammen.

Netzwerke weiter ausbauen

Es wurde ein interessierter und interessanter Austausch. Im Mittelpunkt der Diskussion: Ausbau der Netzwerke zur beruflichen Teilhabe und Optimierung der Koordination. Rehabilitationsträger und KVJS-Integrationsamt verfügen zwar über eine ganze Palette von wirksamen Unterstützungsmöglichkeiten zur beruflichen Teilhabe, aber ein Grundproblem ist, dass diese immer noch viel zu wenig bekannt sind – vor allem bei kleineren Arbeitgebern.

Um das zu ändern, wurde beim Bildungswerk der Wirtschaft eine „Kontakt- und Koordinierungsstelle EAA“ eingerichtet. Sie will über die Arbeitgeberverbände, Kammern von Handel und Gewerbe und Innungen deren Mitglieder für das Thema inklusive Beschäftigung sensibilisieren. Denn im Zuge des immer weiter zunehmenden Arbeitskräftemangels gewinnen Menschen mit Behinderungen als Mitarbeiter zunehmend an Attraktivität.

EAA-Fachberaterinnen und -berater verschiedener Integrationsfachdienste konnten denn auch einige erfolgreiche Beispiele aus der EAA-Praxis präsentieren – unter anderem mit einem neuen Film aus der Reihe „Beschäftigung mit Handikap“.



Aufmerksamer Zuhörer und interessierter Fragensteller: der neue Sonderbeauftragte zur Umsetzung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (rechts).

Foto: Monika Kleusch

3.7 Arbeit Inklusiv – Teilhabe wesentlich behinderter Menschen

In Baden-Württemberg werden Menschen mit einer wesentlichen Behinderung beim Übergang aus Schulen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Mit großem Erfolg! Erreicht wird dies durch gemeinsame Anstrengungen der Schulen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, der Integrationsfachdienste (IFD), der Arbeitsagenturen und der Träger der Eingliederungshilfe. Seit dem Jahr 2005 konnten bisher 5.866 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für diese Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, erreicht werden. Nach einer umfassenden und systematischen Vorbereitung in Schulen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen werden diese Arbeitsverhältnisse langfristig in Kooperation mit den IFD angebahnt. Neben der fachlich-inhaltlichen Unterstützung durch die IFD (s. Kapitel 3.6) ist auch eine dauerhafte finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber durch das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ausschlaggebend.

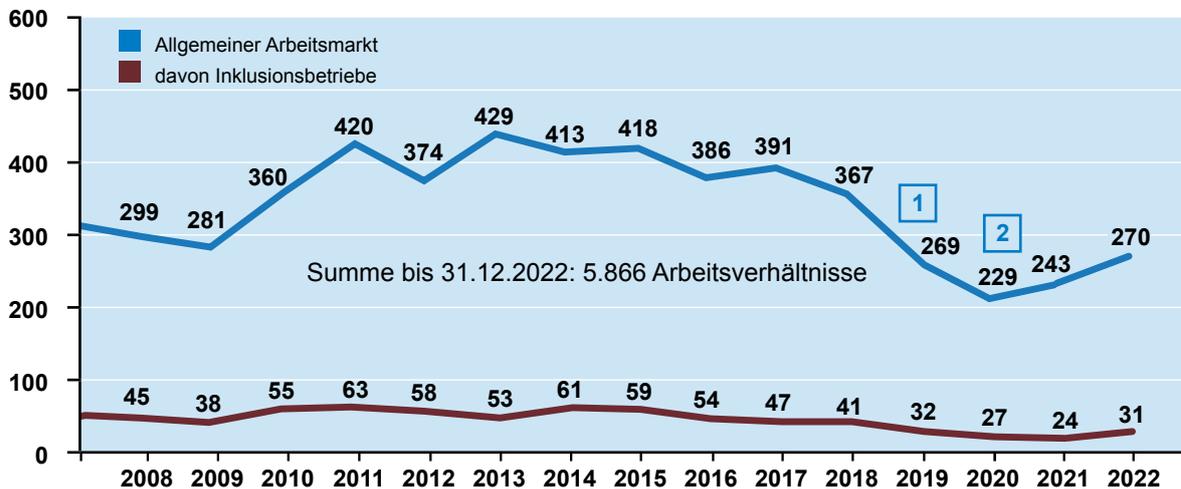
„Arbeit Inklusiv“ trägt zu nachhaltigen Arbeitsverhältnissen bei. Dies wird durch eine gemeinsame Förderung der Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse und Unterstützung der IFD sowie der Träger der Eingliederungshilfe ermöglicht. Die Nachhaltigkeit der bisherigen Vermittlungserfolge wird regelmäßig vom KVJS-Integrationsamt untersucht. Die dabei ermittelte Nachhaltigkeitsquote (Anteil der zum 31. Dezember des Jahres weiterhin in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen aus der Zielgruppe) lag im Jahr 2022 bei 85,09 Prozent. Die Zahl der erreichten Arbeitsverhältnisse ist nach Corona-bedingten Rückgängen in den Jahren 2020 und 2021 im Jahr 2022 erfreulicherweise wieder deutlich angestiegen, hat aber noch nicht das Niveau der 2010er-Jahre erreicht. Davon fanden im Jahr 2022 31 Personen einen Arbeitsplatz in einem Inklusionsbetrieb. Der erste erhebliche Rückgang im Jahr 2019 war auf den holprigen Start des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zurückzuführen.

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/>



Grafik 3.7.1: Arbeitsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen



Stand: 31.12.2022 1 = BTGH-Knick 2 = Corona-Delle

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Vernetzung und Kooperation

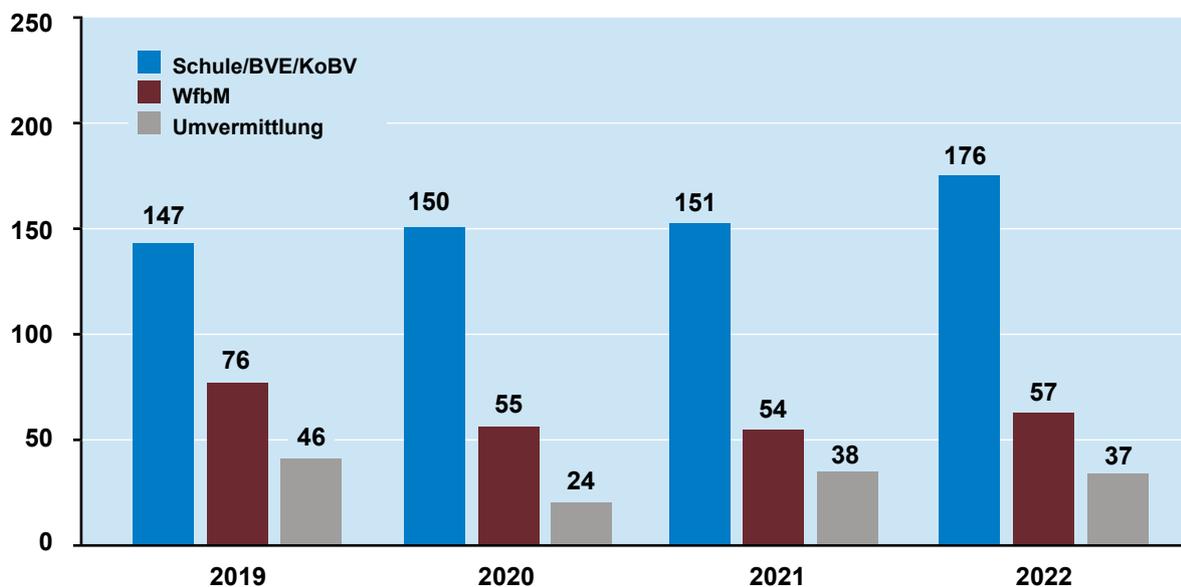
Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ fußt auf einem gut funktionierenden Kooperationsnetzwerk von Schulen, den Eingliederungshilfeträgern, den Integrationsfachdiensten (IFD), den Werkstätten für behinderte Menschen und der Agentur für Arbeit bei der systematischen Vorbereitung auf eine individuell passende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

- Auf Landesebene stimmen sich die Akteure im Teilhabeausschuss Baden-Württemberg ab. Darüber hinaus stellt das KVJS-Integrationsamt auch die Evaluation dieses komplexen Prozesses sicher.
- Auf lokaler Ebene bilden die Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen, die beruflichen Schulen, die Integrationsfachdienste, die Agenturen für Arbeit und die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe den Schwerpunkt der Kooperationen. Sie verständigen sich zu generellen Fragen in der Netzwerkkonferenz sowie zur Entwicklung im Einzelfall in der Berufswege- oder Förderkonferenz. Darüber hinaus binden die IFD die Kammern, Innungen und Verbände der Arbeitgeber mit ein.
- Für die Übergänge aus Schulen haben die Berufswegekonferenzen, die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie die Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) eine besondere Bedeutung. Auf der Basis des individuellen Kompetenzinventars wird der Inklusionsplan auf allen Entwicklungsstufen fortgeschrieben.

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

Grafik 3.7.2: Vermittlungsergebnisse

Anteile: Schule/BVE; KoBV; WfbM



Quelle: eigene Erhebung KVJS

Entwicklung von Arbeitszeit und Einkommen

Während das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einer WfbM in Baden-Württemberg nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2022 bei 232 Euro lag, erreichten die inklusiv beschäftigten Menschen in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttolohn von 1.620 Euro bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 31,1 Stunden. Nicht wenige Personen sind zusätzlich betrieblich abgesichert oder können aus dem deutlich höheren Einkommen auch 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 regelmäßig die Beschäftigten und deren Arbeitgeber befragt. Beide berichten übereinstimmend sehr wertschätzend über ihre jeweiligen Erfahrungen. Die Wertschätzung bildet sich insbesondere durch eine übliche Bezahlung (s. o.), gute innerbetriebliche Unterstützung und eine hohe Arbeitsmotivation und Betriebstreue der wesentlich behinderten Menschen ab.

Die nachhaltige Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen wirkt sich in Baden-Württemberg mittel- und langfristig auch auf die Zugangszahlen zu den WfbM und somit auf die Kosten der Eingliederungshilfeträger aus: Während im Bund die Zugangszahlen zu den WfbM seit dem Jahr 2005 stetig ansteigen, flachen diese in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2007 deutlich ab und gehen seit dem Jahr 2012 sogar leicht zurück.

3.8 Technischer Beratungsdienst

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

Wie lässt sich ein Arbeitsplatz technisch optimal an eine Behinderung anpassen? Wie organisiert man einen behinderungsgerechten Arbeitsablauf? Diese Fragen beantwortet der Technische Beratungsdienst (TBD) des KVJS-Integrationsamts. Hier arbeiten Techniker und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinenbau, Reha-Technik und Bauingenieurwesen. Die Fachleute beraten zu technischen Fragen der Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsorganisation bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und beurteilen Beschäftigungssituationen und Beschäftigungsverhältnisse in betriebswirtschaftlicher Hinsicht. 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 2022 insgesamt 705 Einzelfälle (2020: 630; 2021: 597), davon 377 aus dem Bereich der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, 81 Präventionsfälle und 24 Kündigungsschutzfälle. Mit der Beendigung der Kontaktbeschränkungen während der Covid-19-Pandemie sind auch der Beratungsbedarf und damit die Fallzahlen wieder angestiegen. Technische Umgestaltungen von Arbeitsplätzen wurden während der Pandemie von den Arbeitgebern zurückgestellt. Notwendige Betriebsbesuche zur Begutachtung eines Arbeitsplatzes konnten in den Jahren 2020 und 2021 wegen der Kontaktbeschränkungen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden.

In Amtshilfe für die Stadt- und Landkreise als Träger der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX unterstützte der TBD im Jahr 2022 in 161 Fällen (2021: 112) durch seine Expertise. Im Mittelpunkt stehen hier Fragen der Schaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum zur Vermeidung von Heimunterbringung, die Versorgung mit einem behinderungsgerechten Kraftfahrzeug zur sozialen Teilhabe und die Versorgung mit technischen Arbeitshilfen, wie beispielsweise Zusatzausstattungen für körper- oder sinnesbehinderte Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten zur Teilhabe an Bildung.

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

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 2022 wurde der TBD in 15 Fällen (2021: 18) beauftragt.

Tabelle 3.8: Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle

	2020	2021	2022
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	390	332	377
• davon Neuschaffung von Arbeitsplätzen (ohne Inklusionsbetriebe)	13	7	8
Prävention	46	73	81
Kündigungsschutz nach dem SGB IX	31	30	24
Widerspruchsverfahren	7	6	8
Klageverfahren	0	0	0
Leistungsfälle der Kriegsopferfürsorge	4	6	5
Leistungsfälle der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX 2. Teil	107	112	161
Beratungsfälle Schulische Inklusion	23	18	15
Rehabilitationsfälle für Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaften u. a.	5	4	7
allgemeine Beratungsfälle	17	16	27
Insgesamt	630	597	705

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Ein-Blick in die Praxis

Ein ganz normaler Jobwechsel

Technischer Beratungsdienst beseitigt Barrieren für Rollstuhlfahrer

Er ist jung, gut ausgebildet und motiviert: Als Christoph Morstein eine neue berufliche Herausforderung bei Fritsch Elektronik GmbH in Achern sucht, müssen aber ein paar Hindernisse aus dem Weg geräumt werden. Und alle packen mit an.

„Bei mir war immer alles ganz normal: normaler Kindergarten, normale Schule – nur bei der Berufsschule musste ich ausweichen auf eine barrierefreie“, erzählt Industriekaufmann Christoph Morstein. Wegen einer Spastik bewegt er sich im Rollstuhl fort. Das ist für ihn auch ganz normal.

Zunächst arbeitete der 26-Jährige einige Jahre in seinem Ausbildungsbetrieb. Doch dann beschloss er: Es ist Zeit für einen Wechsel. Christoph Morstein fand im Internet einen örtlichen Personaldienstleister, den er mit der Suche nach einer interessanten neuen Stelle beauftragte. „Ich konnte nicht jede Firma selbst auf Barrierefreiheit testen“, erklärt er dazu. Denn ein wesentliches Kriterium war, dass er den neuen Arbeitsplatz auch mit seinem Rollstuhl und seinem behinderungsgerecht umgerüsteten PKW erreichen kann.

Der Dienstleister schlug Fritsch Elektronik GmbH in Achern vor. Das Unternehmen, einer der bundesweit führenden Fertigungsdienstleister für elektronische Komponenten, zeigte großes Interesse an dem Industriekaufmann. Das aus mehreren Gebäuden bestehende Firmengelände wartete allerdings mit ein paar Hindernissen für Rollstuhlfahrer auf. Christoph Morstein amüsiert sich über seine kleine Irrfahrt beim Vorstellungstermin: Er hatte auf der falschen Seite geparkt. „Ich bin fast komplett ums Gebäude herumgerollt.“ So viel zum Auftakt.

Und nach dem allseitig erfreulich verlaufenen Gespräch? „Habe ich auf dem Parkplatz einen Stunt hingelegt“, sagt Christoph Morstein grinsend. Der junge Rollstuhlfahrer hatte eine Bodenwelle nicht richtig eingeschätzt und landete auf dem Rücken „wie ein Käfer“, so seine Beschreibung. „Aber da kamen gleich Leute angerannt und haben mir geholfen.“

Die Barrieren müssen weg

Die Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrer insgesamt war bei Fritsch noch ausbaufähig. Der Zutritt zum Gebäude war für Christoph Morstein nur über einen Umweg möglich. Und das Team, in das er einsteigen sollte, hatte sein Großraumbüro im ersten Obergeschoss. Es gab zwar einen Aufzug, der war aber nur für die Beförderung von Lasten zugelassen, eine Mitfahrt von Personen war nicht zulässig. Für Personalreferentin Simone Homburg waren das Hindernisse, die es zu überwinden galt. „Das gibt’s doch nicht, dass wir ihn nicht hochkriegen“, dachte sie sich und wandte sich an das KVJS-Integrationsamt.

Das Integrationsamt schickte Karl-Heinz Baumert vom Technischen Beratungsdienst (TBD). Der erfahrene Berater empfahl nach gründlicher Prüfung ein ganzes Bündel von Maßnahmen. Um für Herrn Morstein einen möglichst kurzen Weg in das Gebäude zu ermöglichen, wurde ein für ihn reservierter Parkplatz im Hof in der Nähe des Wareneingangs eingerichtet. Beim Wareneingang gab es bereits eine Rampe, die der Rollstuhlfahrer nutzen kann.

Um Herrn Morstein einen selbstständigen Zugang in das Gebäude zu ermöglichen, wurde das große Rolltor mit einem neuen Antrieb und mit einer Fernbedienung ausgestattet, sodass er das Tor jederzeit selbstständig öffnen und schließen kann. Innerhalb des Gebäudes stellte eine Brandschutztür ein Hindernis dar, für die durch eine Feststellanlage mit Rauchmelder eine Lösung gefunden wurde. Der Lastenaufzug vom Erdgeschoss in das Obergeschoss wurde zum Personenaufzug umgebaut. Davon profitiert nun auch eine gehbehinderte Kollegin. Zudem wurde eine Toilette umgebaut und dadurch rollstuhltauglich. Bei dem Umbau konnte Herr Morstein seine eigenen praktischen Erfahrungen einbringen.

Pragmatische Lösungen

Der Umbau des Lastenaufzugs verzögerte sich allerdings zunächst. Die Lösung: „Unser Gesellschafter Herr Dr. Baumgärtner hatte mal gesagt, dass man Herrn Morstein zur Not in sein Büro setzen könnte“, so Simone Homburg. Also gab es in den ersten beiden Monaten eine Bürogemeinschaft mit der Geschäftsleitung. „War für die Einarbeitung gar nicht so schlecht“, kommentiert der damals frisch gebackene Fritsch-Mitarbeiter. Sein „Stunt“ vom Vorstellungstag hatte übrigens Eindruck gemacht. „Das ist doch der vom Parkplatz“, erkannten ihn einige Neukollegen zu seiner Erheiterung wieder.

Eine praktische Lösung gab es auch für ein anderes Problem: Wie sollte der neue Mitarbeiter im Falle eines Brandes aus dem ersten Stock evakuiert werden? Der vorgeschlagene Evakuierungsstuhl kam für Christoph Morstein nicht infrage: „Dann bin ich ohne Rollstuhl auf dem Hof und komme nicht weiter!“ Aber wozu gibt es findige Kollegen? Die hausgemachte Lösung bestand in einem stabilen Metallstab, der vorne unter den Rollstuhl geschoben wird und an den links und rechts je eine Person anpacken kann. Zusammen mit den hinteren Rollstuhlgriffen entstand so eine Evakuierungs-„Sänfte“ – offiziell abgenommen von Feuerwehr und der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Dank seiner Eigeninitiative, einem engagierten Arbeitgeber und der Unterstützung durch das KVJS-Integrationsamt ist Christoph Morstein mit seiner Mischung aus Kompetenz, Pragmatismus und Humor genau da, wo er hinwollte: am richtigen Platz.



Parkplatz nahe des Wareneingangs
Foto: Karl-Heinz Baumert



Behinderungsgerecht umgerüsteter PKW
Foto: Karl-Heinz Baumert



Unabhängiger Zugang mit Fernbedienung.
Foto: Monika Kleusch



Behinderungsgerechter Arbeitsplatz
Foto: Karl-Heinz Baumert



oben: Das Kollegenteam
Foto: Monika Kleusch

links: Rolltor mit neuem Antrieb und Fernbedienung
Foto: Karl-Heinz Baumert



Foto: Privat

Zur Sache: Die Expertenmeinung

Karl-Heinz Baumert ist der zuständige Experte des Technischen Beratungsdienstes (TBD) beim KVJS-Integrationsamt.

„Voraussetzung für eine Beschäftigung, bei der sowohl der Arbeitgeber als auch beschäftigte Mitarbeitende vollständig zufrieden sind, ist doch bei jedem Arbeitsverhältnis, dass die Arbeitsaufgaben selbstständig, umfassend und mit guter Qualität bearbeitet werden. Dazu müssen die erforderliche Qualifikation und ggf. Erfahrung vorhanden, der Arbeitsplatz entsprechend eingerichtet sein und die Atmosphäre im Team muss stimmen. Dann verhindert doch ein Handikap keine mögliche Beschäftigung – vor allem, wenn das Handikap durch geeignete Maßnahmen kompensiert werden kann. So

war das im Fall von Christoph Morstein – übrigens eine der schönsten Aufgaben des Technischen Beratungsdienstes, an der Neuschaffung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit Einschränkungen mitzuwirken. Im vorliegenden Fall sind es doch nur die Mobilitätseinschränkungen, die Herr Morstein von jedem anderen Bewerber unterscheiden. Diese konnten durch mehrere geeignete bauliche Maßnahmen kompensiert werden. Und dann braucht es – wenn, wie im vorliegenden Fall, noch keine Erfahrungen mit Rollstuhlfahrern vorliegen – einfach etwas Engagement, es zu wagen. Die Fritsch Elektronik GmbH hat es gewagt, und die Bearbeitung des Falles von der Planung bis zur vollständigen Abwicklung hat perfekt geklappt. Ein durchweg positives Beispiel, das Schule machen sollte.“

Der Technische Beratungsdienst berät Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung dabei, behinderungsbedingte Beeinträchtigungen bei der Arbeitsausführung durch technische oder organisatorische Maßnahmen möglichst umfassend zu beseitigen – bei bestehenden und wie im vorliegenden Fall bei neu geschaffenen Arbeitsplätzen. Die Beauftragung des TBD für eine Beratung, die immer am Arbeitsplatz vor Ort stattfindet, erfolgt intern über die zuständigen Sachbearbeitenden, nachdem die für eine Beratung erforderlichen Unterlagen vorliegen.

3.9 Förderung von Einrichtungen der Teilhabe am Arbeitsleben

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

Gefördert werden Neubau, Erwerb, Umbau und Modernisierung von Gebäuden. Umbau und Modernisierungen werden auch in Mietobjekten gefördert. Grundlage sind die §§ 14, 30 SchwbAV in Verbindung mit der „Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Förderung von dezentralen Wohnangeboten sowie von Betreuungs- und Werkstattangeboten für Menschen mit Behinderungen“ (VwV Dezentrale Angebote) vom 27. November 2018. Die Verwaltungsvorschrift ist in ihrer jetzigen Fassung bis zum 31. Dezember 2023 gültig. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg bewertet die aktuelle Verwaltungsvorschrift als Übergang.

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

Im Jahr 2022 wurden in Baden-Württemberg insgesamt 9,90 Millionen Euro (Vorjahr: 10,19 Millionen Euro) zur Förderung von 25 Wohnangeboten für Menschen mit Behinderung und Werkstätten für behinderte Menschen ausgezahlt.

Der Mittelabfluss richtet sich immer nach dem jeweiligen Baufortschritt. Insgesamt 27,56 Millionen Euro (2022: 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 tritt am 01.01.2024 in Kraft. Die Möglichkeit, Werkstätten für behinderte Menschen zu fördern, ist dann ausgeschlossen.

Tabelle 3.9: Förderung von Einrichtungen

	2020		2021		2022	
	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen	Mio. Euro	geförderte Einrichtungen
Werkstätten für behinderte Menschen (einschließlich Blindenwerkstätten)	6,50	18	3,00	11	5,00	8
Wohnstätten für behinderte Menschen	3,50	16	7,19	26	4,90	17
Insgesamt	10,00	34	10,19	37	9,90	25

Quelle: eigene Erhebung KVJS

4. Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

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

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

Das Integrationsamt prüft im Zustimmungsverfahren, ob der Kündigungsgrund mit der anerkannten Behinderung im Zusammenhang steht und ob das Arbeitsverhältnis mithilfe der Leistungen der Begleitenden Hilfe gesichert werden kann. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Das Integrationsamt soll auf eine gütliche Einigung hinwirken. Kommt eine Einigung nicht zustande, trifft das Integrationsamt eine Ermessensentscheidung.

Entwicklung der Kündigungsanträge

Die Zahl der Neuanträge auf Zustimmung zur Kündigung ist gegenüber dem Vorjahr um 522 gesunken auf 1.983. In Anbetracht der nach wie vor andauernden wirtschaftlichen Folgen in Zusammenhang mit der Corona-Krise, dem Krieg in der Ukraine und weiteren sich auf die Wirtschaft negativ auswirkenden Faktoren überrascht diese Entwicklung auf den ersten Blick. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die bundespolitischen Maßnahmen zur Stützung der Wirtschaft – insbesondere die Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld – hier tatsächlich gegriffen haben. Ein weiterer Erklärungsansatz ist die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt. Aufgrund des Fachkräftemangels sowie des Eintritts der Babyboomer in den Ruhestand sind die Unternehmen und Betriebe mit der Entlassung von Personal eher zurückhaltend. Die Entwicklung im Jahr 2023 deutet aktuell hingegen auf einen zu erwartenden Anstieg der Kündigungszahlen infolge von Insolvenzen hin.

Tabelle 4.1: Anträge auf Zustimmung zur Kündigung

	2020	2021	2022
Neuanträge	2.896	2.505	1.983

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Erledigte Zustimmungsverfahren

Im Jahr 2022 wurden 1.494 (Vorjahr: 1.779) Zustimmungsverfahren zur ordentlichen Kündigung abgeschlossen. In 677 Verfahren, also rund 45 Prozent (Vorjahr: 52 Prozent) der Fälle hatte der Arbeitgeber den Antrag auf betriebsbedingte Kündigungsgründe gestützt. Der Anteil der personenbedingten Zustimmungsanträge betrug 32 Prozent (Vorjahr: 27 Prozent), der Anteil der verhaltensbedingten Zustimmungsanträge 22 Prozent (Vorjahr: 21 Prozent).

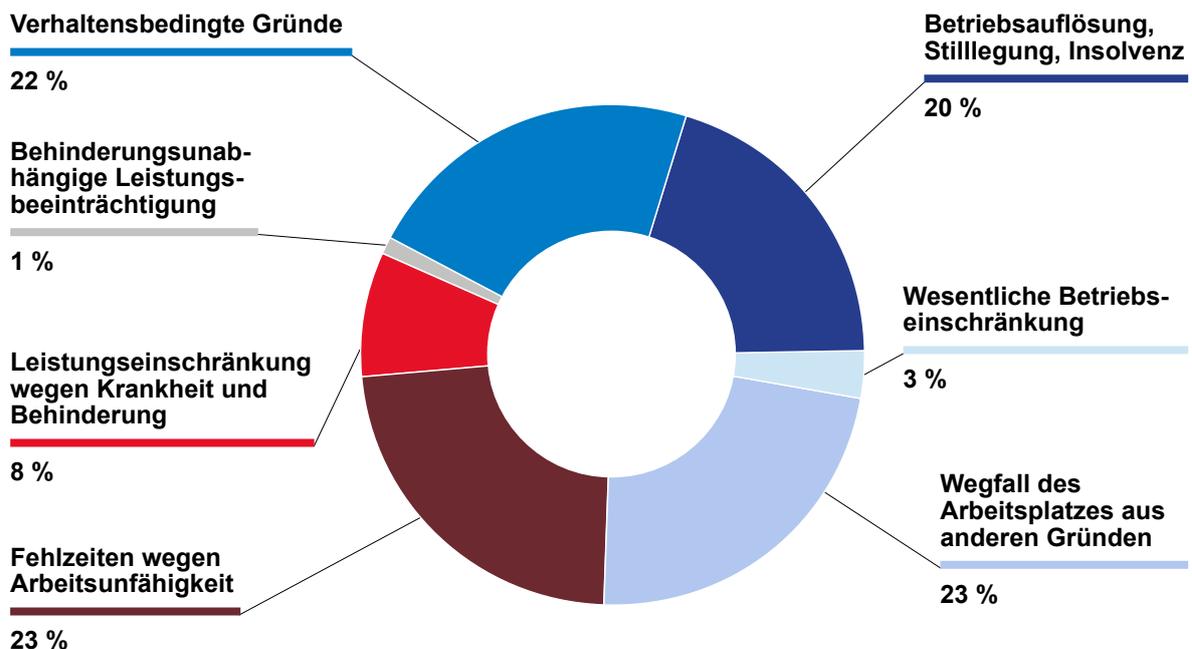
Tabelle 4.2: Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen

	2020	2021	2022
betriebsbedingte Gründe	1.172	924	677
personenbedingte Gründe	602	489	484
verhaltensbedingte Gründe	393	366	333
Insgesamt	2.167	1.779	1.494

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.3: Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe

100 % = 1.494 Fälle

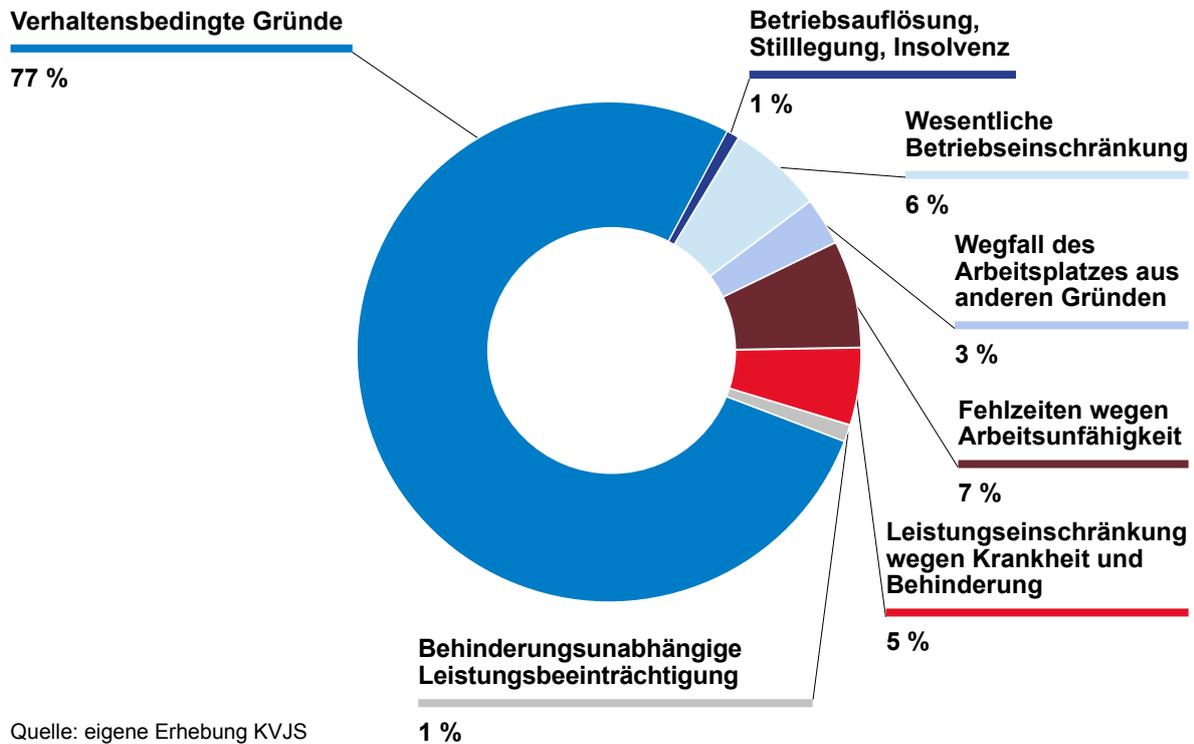


Quelle: eigene Erhebung KVJS

4. Besonderer Kündigungsschutz

Grafik 4.4: Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe

100 % = 393 Fälle



In 10 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren zu einer außerordentlichen Kündigung wurden betriebliche Kündigungsgründe (Wegfall des Arbeitsplatzes, Betriebsauflösung, Stilllegung, Insolvenz) geltend gemacht. Es handelt sich in vielen Fällen um Arbeitsverhältnisse, die aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen nicht ordentlich gekündigt werden können. In rund 13 Prozent der erledigten Zustimmungsverfahren wurde der Zustimmungsantrag auf personenbedingte Kündigungsgründe gestützt. Die auf verhaltensbedingte Gründe (z. B. Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) gestützten Verfahren machten einen Anteil von 77 Prozent an den erledigten Verfahren auf Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung aus.

Ergebnisse

Insgesamt wurden im Jahr 2022 1.962 Zustimmungsverfahren abgeschlossen. In 365 Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden, in 1.552 Fällen ging er verloren. In 45 Verfahren ergab die Prüfung, dass Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX nicht bestand.

Ordentliche Kündigungen

Von den im Jahr 2022 abgeschlossenen 1.494 Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung konnte in 241 Fällen das Arbeitsverhältnis erhalten werden. In 1.218 Fällen konnte der Arbeitsplatz nicht erhalten werden. In 35 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Tabelle 4.5: Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes

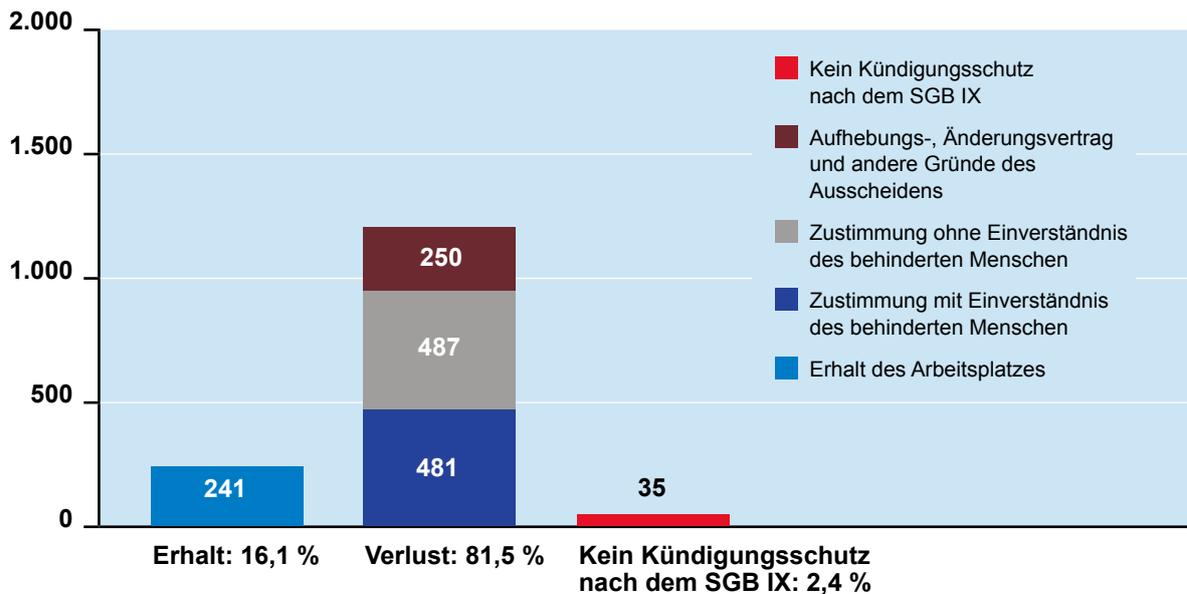
	Erhalt des Arbeitsplatzes		Verlust des Arbeitsplatzes		kein Kündigungsschutz nach SGB IX*		Insgesamt
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
ordentliche Kündigung	241	16,13%	1.218	81,53%	35	2,34%	1.494
außerordentliche Kündigung	63	16,03%	321	81,68%	9	2,29%	393
Änderungskündigung	56	91,80%	5	8,20%	0	0,00%	61
erweiterter Beendigungsschutz	5	35,71%	8	57,14%	1	7,14%	14
Insgesamt	365	18,60%	1.552	79,10%	45	2,29%	1.962

*keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.6: Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse

100 % = 1.494 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

4. Besonderer Kündigungsschutz

Untersucht man die Ergebnisse bezogen auf die Kündigungsgründe, ergibt sich folgendes Bild: In 571 abgeschlossenen Kündigungsverfahren aus **betriebsbedingten Gründen** ging der Arbeitsplatz verloren. Dies ist dadurch bedingt, dass der besondere Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen nur geringe Wirksamkeit entfaltet, weil die Folgen betrieblicher Veränderungen, die mit einer Personalanpassung verbunden sind, die schwerbehinderten und die nicht behinderten Beschäftigten regelmäßig in gleicher Weise treffen.

Das Integrationsamt kann die unternehmerische Entscheidung, Arbeitsplätze abzubauen, nur darauf überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Das Integrationsamt prüft nicht, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dies ist Aufgabe des Arbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess. Immerhin konnten gut 27 Prozent der von der Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bedrohten Arbeitsverhältnisse (72 Fälle) erhalten werden.

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

Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider: Von 484 bearbeiteten Zustimmungsanträgen aus personenbedingten Gründen konnte in gut 43 Prozent (114 Fälle) der Arbeitsplatz erhalten werden. Bei den 333 Verfahren auf Zustimmung zu einer verhaltensbedingten Kündigung wurde der Arbeitsplatz in knapp 30 Prozent der Fälle (78 Verfahren) gesichert.

Außerordentliche Kündigungen

Von den 384 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur **außerordentlichen** Kündigung konnten 63 Arbeitsverhältnisse (16,4 Prozent) gesichert werden. In 299 Fällen (77,9 Prozent) gelang dies nicht. In 22 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX.

Andere Kündigungs- beziehungsweise Beendigungsgründe spielten bei den Erledigungszahlen eine untergeordnete Rolle (30 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

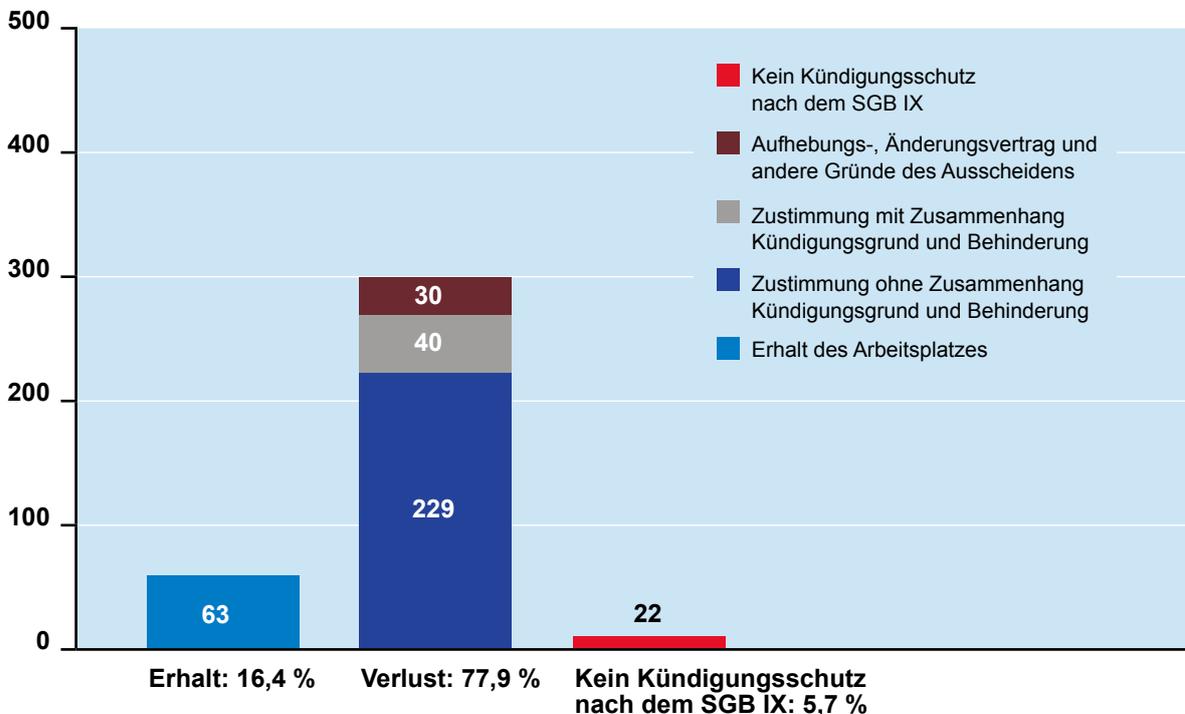
	betriebliche Gründe		personenbedingte Gründe		verhaltensbedingte Gründe		Insgesamt
	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	Fälle	Anteil in %	
Erhalt des Arbeitsplatzes	72	27,27%	114	43,18%	78	29,55%	264
Verlust des Arbeitsplatzes	571	47,98%	365	30,67%	254	21,34%	1.190
kein Kündigungsschutz*	34	85,00%	5	12,50%	1	2,50%	40
Insgesamt	677	45,31%	484	32,40%	333	22,29%	1.494

* keine Gleichstellung oder Anerkennung als schwerbehinderter Mensch

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Grafik 4.8: Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse

100 % = 384 Fälle



Quelle: eigene Erhebung KVJS

5. Widerspruchsverfahren

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

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

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

In Kündigungsangelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die bei einer Dienststelle oder einem Betrieb, der zum Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gehört, beschäftigt sind, treten an die Stelle der Mitglieder, die Arbeitgeber sind, Angehörige des Öffentlichen Dienstes. Der Widerspruchsausschuss entscheidet in nicht öffentlichen Beratungssitzungen.

Die Zahl der im Jahr 2022 eingegangenen Widersprüche ist gegenüber dem Vorjahr von 596 auf 411 Verfahren gesunken; 361 Widersprüche (knapp 88 Prozent) richteten sich gegen Entscheidungen des besonderen Kündigungsschutzes. Die Zahl der Widersprüche gegen Entscheidungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist auf 20 gesunken und gegen Entscheidungen im Rahmen der Erhebung der Ausgleichsabgabe gegenüber dem Vorjahr auf 30 Fälle gesunken.

491 Widerspruchsverfahren wurden im Jahr 2022 erledigt, davon 72 mit Beteiligung des Widerspruchsausschusses. In 66 Fällen wurde der Widerspruch zurückgewiesen, in 6 Verfahren wurde dem Widerspruch ganz oder teilweise stattgegeben.

Tabelle 5: Widerspruchsverfahren SGB IX

	2020	2021	2022
Kündigungsschutz	618	497	361
Begleitende Hilfe	49	42	20
Erhebung Ausgleichsabgabe	38	57	30
Insgesamt	705	596	411

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6. Aufklärung, Schulung, Bildung

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

Schulung und Bildung

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

Tabelle 6.1: Kurse und Informationsangebote

		Anzahl der Veranstaltungen	Anzahl der Schulungstage	Teilnehmer
vom Integrationsamt allein durchgeführte Veranstaltungen:	• Grundkurse	6	18	111
	• Aufbaukurse	3	9	52
	• Informationsveranstaltungen	34	56	600
	• Sonstige Veranstaltungen	39	61,5	622
vom Integrationsamt gemeinsam mit anderen Trägern durchgeführte Veranstaltungen:	• Tagesveranstaltungen	0	0	0
	• Mehrtägige Veranstaltungen	2	5	0
Beteiligung des Integrationsamts an Veranstaltungen anderer Träger:		13	13	478

Quelle: eigene Erhebung KVJS

6. Aufklärung, Schulung, Bildung

Die Pandemie hatte auch im Jahr 2022 Auswirkungen auf den Schulungsbetrieb und die Aufnahme der Präsenzseminare in den Tagungs- beziehungsweise Fortbildungsstätten. So konnte nach anfänglichen behördlich vorgeschriebenen Kontakteinschränkungen für die Teilnehmenden der Präsenzbetrieb im weiteren laufenden Jahr 2022 wieder vollumfänglich aufgenommen werden.

Die Schulungen des Integrationsamts sind stark von der Begegnung und dem persönlichen praxisnahen Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden geprägt. Mit Blick auf die Zukunft werden zu erwartende Online-Angebote das Präsenzangebot des Integrationsamts nicht ersetzen, aber entsprechend ergänzen. Eine endgültige Abstimmung zu Online-Angeboten mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und unterstützenden Anbietern, die vom Integrationsamt aufgenommen werden sollen, steht noch aus. Mit ihr kann voraussichtlich bis Ende des Jahres 2023 gerechnet werden.

Tabelle 6.2: Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten

Schwerbehindertenvertretung	Arbeitgeberbeauftragte	Betriebs-/Personalräte/MAV	Sonstige bzw. nicht differenziert erfasst	Insgesamt
5	5	103	1.750	1.863

Quelle: eigene Erhebung KVJS

Das Fortbildungsangebot des KVJS-Integrationsamts finden Sie unter:

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



7. Neue Führungsspitze

Berthold Deusch wurde zum neuen Leiter des KVJS-Integrationsamts gewählt. Berthold Deusch war bisher Leiter des Referats Teilhabe am Arbeitsleben, zuständig für die baden-württembergischen Integrationsfachdienste und Arbeitsmarktprogramme. Von August 2022 bis Juli 2023 führte er darüber hinaus bereits kommissarisch das KVJS-Integrationsamt.

Berthold Deusch ist seit vielen Jahren ein bundesweit anerkannter Experte für die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben. Mit dem Programm „Arbeit Inklusiv“ des KVJS und seiner Partner konnte seit 2005 mehr als 5.500 besonders betroffenen Menschen mit Behinderungen der Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geebnet werden. Berthold Deusch war auch an der Ausarbeitung und ist an der Umsetzung des Landesrahmenvertrages SGB IX beteiligt.



Berthold Deusch, der neue Leiter des KVJS-Integrationsamts

Foto: Thomas Brenner

Interview mit Dezernent Berthold Deusch, KVJS-Integrationsamt

„Den inklusiven Arbeitsmarkt voranbringen.“

Seit 1. August 2023 ist Berthold Deusch Leiter des KVJS-Integrationsamts. Ein Gespräch über seine Ideen und Ziele für die Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Herr Deusch, zum 1. Januar 2024 tritt das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes in Kraft. Was bedeutet das für die Arbeit des Integrationsamts?

Wir wollen das neue Gesetz positiv umsetzen. Mehr Ausgleichsabgabe zu erhalten, wie mit dem neuen Gesetz vorgesehen, ist kein Ziel an sich. Gemeinsam mit den Arbeitgebern soll das Aufkommen aus der Ausgleichsabgabe neutral gestaltet werden: Was mehr hereinkommt, soll direkt wieder in die Förderung von Arbeitsplätzen investiert werden. Wir wollen den inklusiven Arbeitsmarkt voranbringen.

Wie wollen Sie das genau umsetzen?

Bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe werden wir zugleich für die zahlreichen Leistungen des Integrationsamts für Arbeitgeber werben. Wir bieten ihnen nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch kompetente Beratungsleistungen. Dazu werden unsere Fachleute für die Ausgleichsabgabe auch enger mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, den EAA, zusammenarbeiten.

Welchen Stellenwert haben für Sie die EAA, die in Baden-Württemberg ja bei den gut etablierten Integrationsfachdiensten angesiedelt sind?

Die EAA sind wichtige Multiplikatoren, um unsere Angebote bei den Arbeitgebern bekannter zu machen. Die eigens für die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit beim Bildungswerk der Wirtschaft gegründete Kontakt- und Koordinierungsstelle, KoKo, bringt unsere Angebote den Arbeitgeberorganisationen nahe. Die Arbeit der EAA ist natürlich nur wirksam, wenn auch die Agentur für Arbeit, die Jobcenter und die Reha-Träger mit am gleichen Strang ziehen.

Neben der Aufklärungsarbeit der EAA, die größtenteils vom Integrationsamt finanziert werden, wo sehen Sie noch Potenzial, um inklusive Beschäftigung voranzubringen?

Insbesondere bei den Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Mit den EAA und der KoKo wollen wir den Adressatenkreis unserer Angebote und Möglichkeiten weit über die klassische Schulungs- und Bildungsarbeit ausweiten. Wir wollen eine Win-win-win-Situation für alle Beteiligten: Die Arbeitgeber suchen dringend Personal, wir wollen den inklusiven Arbeitsmarkt. Das kann nach unserer Erfahrung zusammengehen. Das KVJS-Integrationsamt ist deshalb Mitglied bei der Fachkräfteallianz des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums geworden. Auch dort sind die Anwerbung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wichtige Themen.

Haben Sie dazu eine Kernbotschaft?

Unsere Botschaft ist: Schwerbehinderte Menschen können mit jedem Qualifizierungsprofil am Arbeitsmarkt teilnehmen. Dazu wollen wir die Wirksamkeit der Ausgleichsabgabe als Ausgleich und als Antrieb stärken.

Das Interview führte Monika Kleusch.

Abbildungsverzeichnis

1. Zielgruppe

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

2. Einnahmen des Integrationsamts, Aufkommen an Ausgleichsabgabe

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

3. Leistungen des Integrationsamts

Tabelle 3.1:	Leistungen – Übersicht	9
Tabelle 3.2.1:	Leistungen an Arbeitgeber	10
Tabelle 3.2.2:	Kommunikationshilfen	11
Tabelle 3.3.1:	Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX	12
Tabelle 3.3.2:	Abgeschlossene Präventionsverfahren	12
Tabelle 3.4.1:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – laufende Leistungen	18
Tabelle 3.4.2:	Leistungen an Inklusionsbetriebe – investiv	19
Tabelle 3.4.3:	Beschäftigte in Inklusionsbetrieben	19
Grafik 3.4.4:	Schwerbehindert Beschäftigte in Inklusionsbetrieben – nach Art der Behinderung ...	20
Tabelle 3.5:	Leistungen an schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen	24
Tabelle 3.6.1:	Beruflicher Status der Klienten	26
Tabelle 3.6.2:	Art der funktionalen Beeinträchtigung	27
Tabelle 3.6.3:	Ergebnisse Arbeitsplatzsicherung	28
Grafik 3.7.1:	Arbeitsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen	37
Grafik 3.7.2:	Vermittlungsergebnisse	38
Tabelle 3.8:	Technischer Beratungsdienst – Einzelfälle	40
Tabelle 3.9:	Förderung von Einrichtungen	45

4. Besonderer Kündigungsschutz

Tabelle 4.1:	Anträge auf Zustimmung zur Kündigung	46
Tabelle 4.2:	Ordentliche Kündigungen – erledigte Verfahren nach Kündigungsgründen	47
Grafik 4.3:	Ordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe	47
Grafik 4.4:	Außerordentliche Kündigungen – Kündigungsgründe	48
Tabelle 4.5:	Erledigte Kündigungsverfahren – Erhalt/Verlust des Arbeitsplatzes	49
Grafik 4.6:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse	49
Tabelle 4.7:	Erledigte ordentliche Kündigungen – Ergebnisse nach Kündigungsgründen	51
Grafik 4.8:	Erledigte außerordentliche Kündigungen – Ergebnisse	51

5. Widerspruchsverfahren

Tabelle 5: Widerspruchsverfahren SGB IX 52

6. Aufklärung, Schulung, Bildung

Tabelle 6.1: Kurse und Informationsangebote 53
Tabelle 6.2: Teilnehmer an Kursen und Informationsangeboten 54

Dezember 2023

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



Verfasser:

Karl-Heinz Baumert (Seiten 39–40)
Berthold Deusch (Seiten 26–29, 36–38)
Gabriele Forschner (Seiten 6–12,
24–25, 45–54)
Guido Kleb (Seite 29)
Monika Kleusch (Seiten 13–16,
21–23, 30–35, 41–44, 55–56)
Frank Lukas (Seiten 53–54)
Birgit Merkle (Seiten 4–12, 24–25, 52)
Bernhard Pflaum (Seiten 17–20, 25, 45)

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 for KVJS, consisting of the letters 'KVJS' in white, bold, sans-serif font, set against a solid blue rectangular background.

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

Postanschrift

Postfach 106022
70049 Stuttgart

Hausanschrift

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 0711 6375-0

info@kvjs.de
www.kvjs.de