

Antrag

des Abg. Nikolai Reith u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

Arbeitsmarktsituation der Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welchen Stellenwert sie den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) beimisst;
2. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sich in den letzten fünf Jahren in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befanden (bitte differenziert nach Schweregrad der Behinderung angeben);
3. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sich aktuell in der Erwerbslosigkeit oder im vorzeitigen Ruhestand befinden;
4. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg in den vergangenen fünf Jahren einer Tätigkeit in einer WfbM oder einem Inklusionsunternehmen nachgingen (bitte differenziert sowie in absoluten und prozentualen Zahlen pro Jahr angeben);
5. wie hoch sich der aktuelle Stundenlohn für Menschen mit Behinderung, die einer Tätigkeit in einer WfbM nachgehen, durchschnittlich gestaltet;
6. resultierend aus Ziffer 5, wie viele Werkstätten für Menschen mit Behinderung bzw. die jeweiligen Träger den dort beschäftigten Menschen mit Behinderung den allgemein gültigen Mindestlohn zahlen oder sich zumindest am Mindestlohn orientieren;
7. wie lange Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg durchschnittlich in einer WfbM tätig sind, bevor sie in den ersten Arbeitsmarkt mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung integriert werden können;

8. welche Maßnahmen für Menschen mit Behinderung angeboten bzw. ergriffen werden, um die Tätigkeit in einer WfbM möglichst als vorübergehende Beschäftigung zu gestalten und langfristig das Ziel einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu verfolgen;
9. resultierend aus den Ziffern 7 und 8, welchen Erfolg sie diesen Maßnahmen beimisst;
10. wie viele Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM tätig sind, aufgrund der langen Tätigkeit in einer WfbM, eines mangelnden schulischen bzw. beruflichen Abschlusses oder aufgrund der Schwere und Komplexität der Behinderung als nicht vermittelbar für ein Beschäftigungsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt gelten;
11. inwieweit sie es vor dem Hintergrund der speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zugeschnittenen WfbM als zielführend erachtet, verstärkt Menschen mit Behinderung in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn diese zur Ausübung ihrer Beschäftigung stetige Begleitung und Unterstützung durch spezielle Betreuer benötigen;
12. resultierend aus Ziffer 11, in welcher Höhe und über welche Dauer die jeweiligen Unternehmen durch den Minderleistungsausgleich sowie für entstehende Kosten durch ggf. notwendige Betreuer bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützt bzw. die anfallenden Kosten kompensiert werden;
13. welche Auswirkungen in finanzieller, organisatorischer, sozialer und personeller Hinsicht mit der Umsetzung des BTHG (Bundesteilhabegesetz) auf die WfbM, die Inklusionsunternehmen sowie auf Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts, die aktuell Menschen mit Behinderungen beschäftigen und künftig beschäftigen wollen bzw. per Gesetz beschäftigen müssen, einhergehen;
14. welche langfristigen Pläne sie bezüglich der Inklusion auf den Arbeitsmarkt bzw. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den WfbM, den Inklusionsunternehmen und den Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts hat;
15. welche weiteren Maßnahmen sie zur Stärkung und Fortführung der WfbM zu ergreifen gedenkt.

11.4.2025

Reith, Fischer, Haußmann, Dr. Rülke, Bonath,
Haag, Heitlinger, Hoher, Dr. Jung, Dr. Schweickert FDP/DVP

Begründung

Werkstätten für Menschen mit Behinderung bieten wertvolle Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe sowie der beruflichen Integration, fördern die individuelle Selbstständigkeit und tragen zur Akzeptanz und Inklusion in der Gesellschaft bei. Zugleich stehen viele Unternehmen vor organisatorischen und finanziellen Herausforderungen, wenn sie dem Recht auf Inklusion nachkommen und Menschen mit Behinderung einstellen wollen. Dieser Antrag soll folglich die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt, den Umgang der Landesregierung mit den Werkstätten sowie die Unterstützung der jeweiligen Unternehmen als Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung beleuchten.

Stellungnahme^{*)}

Mit Schreiben vom 28. Mai 2025 Nr. 32-0141.5-017/8699 nimmt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. welchen Stellenwert sie den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) beimisst;

Zu 1.:

Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist eine Einrichtung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben (§ 219 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Für Menschen mit Behinderungen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht (wieder) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bieten WfbM eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung. WfbM stellen im Kontext aller Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen ein relevantes Teilhabeangebot für Menschen mit einer sogenannten wesentlichen Behinderung (§ 99 SGB IX) dar. Dabei handelt es sich um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe nach Teil 2 SGB IX. Das Angebot richtet sich somit nur an einen kleinen Teil der Menschen mit Behinderungen insgesamt, insoweit sie leistungsberechtigt im Rahmen der Eingliederungshilfe sind.

WfbM haben einen rehabilitativen Auftrag und erfüllen zugleich eine Wirtschafts- sowie Inklusionsfunktion. WfbM stehen in Baden-Württemberg jenen Menschen mit Behinderungen offen, die spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ein sogenanntes Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können. WfbM ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei zugleich ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln (§ 219 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Zu diesem Zweck stellen sie ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen zur Verfügung. WfbM fördern den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen (§ 219 Absatz 1 Satz 3 SGB IX).

Die Förderung im Arbeitsbereich gehört in der Regel zu den Aufgaben der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen (§ 58 i. V. m. § 111 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX). Zum Arbeitsbereich der Werkstatt zählen auch Außenarbeitsplätze der WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Solche zum Zwecke des Übergangs ausgelagerten Plätze können als Sprungbrett auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fungieren.

Die Landesregierung misst den WfbM einen Stellenwert für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit wesentlichen Behinderungen gemäß § 99 SGB IX bei. Gleichwohl können diese auch alternative Leistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten. Dazu zählen Leistungen bei sogenannten anderen Leistungsanbietern (§§ 60 und 62 SGB IX), Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern (§ 61 SGB IX) sowie Leistungen für ein Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX).

2. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sich in den letzten fünf Jahren in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befanden (bitte differenziert nach Schweregrad der Behinderung angeben);

Zu 2.:

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit teilt mit, dass zu dieser alle Menschen mit Behinderung betreffenden Frage – einschließlich „Schweregrad der Behinderung“ – keine Daten vorliegen. Die Bundesagentur

^{*)} Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

für Arbeit veröffentlicht Daten zu schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung. Diese stammen aus dem Anzeigeverfahren gemäß dem SGB IX für Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen und stellen weder eine Untergröße aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten noch aller Menschen mit Behinderungen in Baden-Württemberg dar. Die Daten beinhalten zudem gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen. Die aktuelle Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist für das Berichtsjahr 2023 für Baden-Württemberg insgesamt 137 674 schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung aus – einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen.¹

3. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg sich aktuell in der Erwerbslosigkeit oder im vorzeitigen Ruhestand befinden;

Zu 3.:

Der Landesregierung liegen keine Daten zur Erwerbslosigkeit oder dem vorzeitigen Ruhestand aller Menschen mit Behinderungen in Baden-Württemberg vor. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum „Bestand an Arbeitslosen – schwerbehindert“ führt für Baden-Württemberg 16 130 schwerbehinderte Menschen im Jahresdurchschnitt 2024 auf (Datenstand: Dezember 2024).²

Schwerbehinderte Menschen mit einer Mindestversicherungszeit von 35 Jahren können in der gesetzlichen Rentenversicherung eine vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 33 Absatz 1 und 2 Nr. 3 i. V. m. §§ 37 SGB VI beantragen. Die Schwerbehinderung muss zum Rentenbeginn gegeben sein. Fällt diese später weg, wirkt sich das auf den Rentenanspruch nicht aus. Schwerbehinderte Menschen können bereits vor Erreichen des regulären Rentenalters ohne Abschläge in Rente gehen. Wie auch bei der regulären Altersrente wird die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenbeginn für die Geburtsjahrgänge ab 1952 stufenweise über einen Zweijahreszeitraum in diesen Fällen von 63 auf 65 Jahre angehoben. Mit Abschlägen kann die Rente bis zu drei Jahre früher erhalten werden. Für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbeginns werden 0,3 Prozent von der Rente abgezogen. Dadurch kann sich ein Abschlag von bis zu 10,8 Prozent ergeben, der über die gesamte Rentendauer bestehen bleibt.

Nach Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg wurden nach den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung Bund zum 31. Dezember 2023 – die Zahlen für 2024 werden derzeit noch aufbereitet – insgesamt 220 542 Altersrenten wegen Schwerbehinderung an Personen mit Wohnort in Baden-Württemberg gezahlt. Darin sind Altersrenten wegen Schwerbehinderung, die von der DRV Baden-Württemberg gezahlt werden, enthalten.

Im Kalenderjahr 2023 sind für Personen mit Wohnort in Baden-Württemberg insgesamt in der Rentenversicherung 7 965 (3 606 Frauen und 4 359 Männer) Altersrenten wegen Schwerbehinderung neu zugegangen.

4. wie viele Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg in den vergangenen fünf Jahren einer Tätigkeit in einer WfbM oder einem Inklusionsunternehmen nachgingen (bitte differenziert sowie in absoluten und prozentualen Zahlen pro Jahr angeben);

Zu 4.:

Der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) teilt die folgenden absoluten Beschäftigtenzahlen in WfbM für die Jahre 2019 bis 2023 mit:

¹ Bundesagentur für Arbeit (2025): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Nürnberg 2025

² Bundesagentur für Arbeit (2024): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024

Jahr	WfbM-Beschäftigtenzahl
2019	28 117
2020	27 668
2021	27 598
2022	27 274
2023	26 956

Der KVJS teilt zu den prozentualen Zahlen pro Jahr mit: Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 953 265 Menschen als schwerbehindert anerkannt; davon ausgehend, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten in einer WfbM Menschen mit einer Schwerbehinderung sind, erhält man das gerundete Ergebnis von jeweils 3 Prozent.

Der KVJS teilt weiter mit, dass die Beschäftigtenzahlen in Inklusionsbetrieben in Baden-Württemberg seit Jahren im Wesentlichen stabil sind. Im Schnitt der letzten fünf Jahre sind 1 829 Menschen mit Schwerbehinderung dort in sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsverhältnissen beschäftigt (dies entspricht einem Ergebnis von unter 0,2 Prozent).

5. wie hoch sich der aktuelle Stundenlohn für Menschen mit Behinderung, die einer Tätigkeit in einer WfbM nachgehen, durchschnittlich gestaltet;

Zu 5.:

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) hat im Januar 2025 – bezugnehmend auf das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – eine Übersicht der durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelte 2021 bis 2023 in Euro, inklusive Arbeitsförderungsgeld gemäß § 59 SGB IX, veröffentlicht.³ Demnach betrug das durchschnittliche Entgelt der im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Jahr 2023 monatlich 232 Euro inklusive Arbeitsförderungsgeld. In Baden-Württemberg lag das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt im Jahr 2023 mit 240 Euro über diesem bundesweiten Mittelwert. Der Landesregierung liegen darüber hinaus keine Angaben zur Höhe des durchschnittlichen Stundenlohns von Werkstattbeschäftigten vor.

Anzumerken ist, dass die reguläre Beschäftigungszeit (Vollzeitbeschäftigung) in der WfbM zwischen 35 und 40 Wochenstunden beträgt und dabei auch Erholungspausen und Zeiten für arbeitsbegleitende Rehabilitationsmaßnahmen beinhaltet (§ 6 Absatz 1 der Werkstättenverordnung [WVO]). Gemäß der „Entgeltstudie“ des BMAS (2023) liegt die durchschnittliche Nettoarbeitszeit bei Vollbeschäftigten in WfbM bei rund 29,2 Stunden. Im Jahr 2023 waren rund 21 Prozent der Beschäftigten in WfbM in Teilzeit tätig, wie aus dem Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2025 der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) für das Berichtsjahr 2023 hervorgeht. Bei einer Teilzeitbeschäftigung kann grundsätzlich auch eine entsprechend anteilige Kürzung eines Teils der Vergütung vorgenommen werden.

6. resultierend aus Ziffer 5, wie viele Werkstätten für Menschen mit Behinderung bzw. die jeweiligen Träger den dort beschäftigten Menschen mit Behinderung den allgemein gültigen Mindestlohn zahlen oder sich zumindest am Mindestlohn orientieren;

Zu 6.:

Menschen mit Behinderungen stehen im Arbeitsbereich anerkannter WfbM in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt (§ 221 Absatz 1 SGB IX). Auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse ist das Mindestlohngesetz nicht anwendbar. Der KVJS teilt hierzu mit, dass Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich einer WfbM in der Regel nicht nach dem Mindestlohn bzw. Tarif bezahlt werden. Des Weiteren teilt der KVJS mit, dass nur eine sehr geringe Anzahl

³ <https://www.bagwfbm.de/article/7406>

von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich als Arbeitnehmer zu qualifizieren sein dürfte und somit Mindestlohn oder Tariflohn erhalte. Zahlen hierzu werden vom KVJS nicht erhoben.

7. wie lange Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg durchschnittlich in einer WfbM tätig sind, bevor sie in den ersten Arbeitsmarkt mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung integriert werden können;

Zu 7.:

Der KVJS teilt hierzu mit: Gemäß § 219 Absatz 2 Satz 1 SGB IX steht die WfbM allen Menschen mit Behinderungen unabhängig von der Art und der Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Diese Vorschrift zeigt, dass die Behinderungsarten und die Schwere der Behinderung bei den Beschäftigten im Arbeitsbereich in der Regel sehr unterschiedlich sind. Diese Heterogenität ist auch maßgeblich für die Verweildauer des Einzelnen in einer WfbM. Zudem besteht gemäß § 95 SGB IX die Verpflichtung des Trägers der Eingliederungshilfe, bei entsprechend festgestelltem Bedarf, Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben sicherzustellen. Da die Erhebung der durchschnittlichen Dauer der Tätigkeit eines Beschäftigten in einer WfbM vor einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt nur von begrenzter Aussagekraft ist und sich auch keine Rückschlüsse auf die Steuerbarkeit ergeben, erfolgen durch den KVJS keine gesonderten Erhebungen dazu.

8. welche Maßnahmen für Menschen mit Behinderung angeboten bzw. ergriffen werden, um die Tätigkeit in einer WfbM möglichst als vorübergehende Beschäftigung zu gestalten und langfristig das Ziel einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu verfolgen;

Zu 8.:

Das Ziel, Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM zu schaffen und auszubauen, wird in Baden-Württemberg seit Jahren durch unterschiedliche Maßnahmen und Programme verfolgt, die durch das beim KVJS angesiedelte Inklusionsamt umgesetzt werden.

Der KVJS teilt hierzu mit: Neben dem generellen gesetzlichen Reha-Auftrag der Werkstätten (§ 219 Absatz 1 SGB IX) hat der Gesetzgeber die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit des Leistungsberechtigten durch den Träger der Eingliederungshilfe in § 106 SGB IX normiert. Die Inklusions- und Integrationsfachdienste (IFD) in Baden-Württemberg unterstützen beim Übergang von einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt systematisch und verstärkt. Die systematische Unterstützung durch die IFD gehört nicht in allen Bundesländern zum Aufgabenbereich der IFD. Die sogenannten betriebsintegrierten Arbeitsplätze bzw. Außenarbeitsplätze dienen dem Zweck des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Inklusionsbetriebe. Inklusionsbetriebe sind, als Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes, oft auch Zwischenstationen für den Übergang auf den regulären allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei konkret in Aussicht gestellten Übergängen erfolgen personenzentrierte Hilfen. Soweit erforderlich sind diese: psychosoziale Beratung, Jobcoaching, Beratungen durch den technischen Beratungsdienst bei behinderungsbedingter Arbeitsplatzanpassung und Lohnkostenzuschüsse. Das KVJS-Integrations-/Inklusionsamt hat in Baden-Württemberg bereits bevor das Budget für Arbeit im Jahr 2018 eingeführt wurde, verschiedene Landesprogramme (Aktion 1000, Aktion 1000plus und bis heute Arbeit Inklusiv) erfolgreich als Werkstattvermeidungsprogramm bzw. Programme für den Übergang aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt etabliert. Über 6 428 Beschäftigungsverhältnisse konnten in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2024 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für wesentlich behinderte Menschen begründet werden.

9. resultierend aus den Ziffern 7 und 8, welchen Erfolg sie diesen Maßnahmen beimisst;

Zu 9.:

Der Erfolg dieser Maßnahmen sowie der vom KVJS mitgeteilten Vermittlungen besteht darin, dass Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM von arbeitnehmer-

ähnlichen Beschäftigten zu voll sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern wurden. Diese gelten in der Folge auch nicht mehr als voll erwerbsgemindert, sondern sie entrichten aufgrund der Arbeitsverhältnisse auch Beiträge in die Arbeitslosenversicherung.

10. wie viele Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM tätig sind, aufgrund der langen Tätigkeit in einer WfbM, eines mangelnden schulischen bzw. beruflichen Abschlusses oder aufgrund der Schwere und Komplexität der Behinderung als nicht vermittelbar für ein Beschäftigungsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt gelten;

Zu 10.:

Nach Mitteilung des KVJS kann hierzu keine generelle Aussage getroffen werden. Dies zum einen, da es bei Fragen der Vermittelbarkeit auch auf die Art und Schwere der Behinderung ankomme und zum anderen das Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten nach § 8 SGB IX gilt. Der KVJS teilt weiter mit: Eine Verpflichtung des Beschäftigten bzw. Leistungsberechtigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln kann in der Folge nicht begründet werden und ist in der Praxis faktisch nicht durchsetzbar.

11. inwieweit sie es vor dem Hintergrund der speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zugeschnittenen WfbM als zielführend erachtet, verstärkt Menschen mit Behinderung in ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn diese zur Ausübung ihrer Beschäftigung stetige Begleitung und Unterstützung durch spezielle Betreuer benötigen;

Zu 11.:

Das zuvor bereits aufgeführte Arbeitsmarktprogramm Arbeit Inklusiv des KVJS hat als Zielgruppe wesentlich behinderte Menschen. Anhand dieses Programms kann aufgezeigt werden, wie die Aufgaben- und Zielstellung betrieblicher Inklusion konkret realisiert wird.

Der KVJS teilt hierzu mit: Im April 2024 wurden die Forschungsergebnisse zum Arbeitsmarktprogramm Arbeit Inklusiv vorgestellt. Dabei wurde von einem unabhängigen Forschungsinstitut (ITA Kaiserslautern) eine Nachhaltigkeitsquote von 84 Prozent für den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ermittelt. Die Betreuungsleistung der Inklusions- und Integrationsfachdienste (IFD) wurde von den teilnehmenden Arbeitgebern mit der durchschnittlichen Schulnote 1,7 (Retrospektivstudie) und 2,0 (Verlaufsstudie) bewertet. 79 Prozent der an der Studie teilnehmenden Betriebe sind für die Beschäftigung weiterer behinderter Menschen offen.

12. resultierend aus Ziffer 11, in welcher Höhe und über welche Dauer die jeweiligen Unternehmen durch den Minderleistungsausgleich sowie für entstehende Kosten durch ggf. notwendige Betreuer bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützt bzw. die anfallenden Kosten kompensiert werden;

Zu 12.:

Zur Frage des Beschäftigungssicherungs- bzw. Lohnkostenzuschusses (früher: „Minderleistungsausgleich“) teilt das Inklusionsamt beim KVJS mit: Bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen gibt es keine einheitliche Aussage zu anfallenden Kosten bzw. Unterstützungsleistungen. So gibt es Unternehmen, die ausschließlich (eine) Beratung in Anspruch nehmen, aber keine finanziellen Förderungen beantragen, da der Mensch mit Behinderung ein für das konkrete Arbeitsverhältnis ausreichendes Leistungsvermögen hat. Bei anderen Beschäftigungsverhältnissen muss neben psychosozialer Beratung (bspw. „Krisenintervention“) durch die IFD auch ein degressives und befristetes Jobcoaching neben einem Lohnkostenzuschuss bewilligt werden. Der Lohnkostenzuschuss kann in Höhe von bis zu 70 Prozent der Arbeitgeberbruttoaufwendungen für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Der Bedarf wird von den IFD alle zwei Jahre auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen überprüft.

13. *welche Auswirkungen in finanzieller, organisatorischer, sozialer und personeller Hinsicht mit der Umsetzung des BTHG (Bundesteilhabegesetz) auf die WfbM, die Inklusionsunternehmen sowie auf Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts, die aktuell Menschen mit Behinderungen beschäftigen und künftig beschäftigen wollen bzw. per Gesetz beschäftigen müssen, einhergehen;*

Zu 13.:

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurden die Leistungen der Eingliederungshilfe nach Teil 2 SGB IX als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in § 111 SGB IX als „Leistungen zur Beschäftigung“ geregelt. Sie umfassen Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM, bei einem anderen Leistungsanbieter, bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern nach § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) sowie für ein Budget für Ausbildung. Damit sind Menschen mit einer wesentlichen Behinderung (§ 99 SGB IX) nicht ausschließlich auf Leistungen in einer WfbM angewiesen – es können grundsätzlich Alternativen zu einer Arbeit in einer WfbM etabliert werden. Gleichwohl ist die Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM in Baden-Württemberg – wie auch bundesweit – weiterhin die dominierende Angebotsform (vgl. BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2025).

Eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM bieten die sogenannten anderen Leistungsanbieter (nach § 60 SGB IX). Damit wurden Beschäftigungsangebote für Menschen mit Behinderungen etabliert, die nicht in der Institution WfbM tätig sein möchten, dort aber auch in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen und eine Entlohnung auf dem Niveau des Werkstattlohns erhalten. Der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist auch hier eine Zielsetzung der Beschäftigung. Das Budget für Arbeit (nach § 61 SGB IX) kann als Leistung und Förderinstrument gezielt Übergänge aus der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts personell und finanziell unterstützen. In Baden-Württemberg werden diese Übergänge aber primär durch das Arbeitsmarktprogramm Arbeit Inklusiv ermöglicht, wie zu den Fragen 8 und 11 bereits ausgeführt wurde.

14. *welche langfristigen Pläne sie bezüglich der Inklusion auf den Arbeitsmarkt bzw. der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den WfbM, den Inklusionsunternehmen und den Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts hat;*

Zu 14.:

Die Landesregierung möchte die Inklusion, also die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen, verbessern und ausbauen. Der Ministerrat hat am 22. Oktober 2024 die Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen. Relevant für einen leichteren Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind wirksame Maßnahmen zur Förderung von Berufsorientierung, beruflicher Beratung und Ausbildung, der Stellenvermittlung, der beruflichen Rehabilitation sowie das frühzeitige Sammeln von inklusiven Arbeitserfahrungen. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Landesregierung bei ihren Bemühungen, die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg fördert die Berufliche Orientierung von Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen. Zahlreiche Maßnahmen wie zum Beispiel die Kampagne „Gut ausgebildet“, die Elternkampagne „Ja zur Ausbildung“, die Ausbildungsbotschafter/-innen, die Praktikumswochen Baden-Württemberg und das Kümmerer-Programm „Integration durch Ausbildung“ für Zugewanderte stehen Menschen unabhängig von möglichen Einschränkungen offen.

Eine Berufsausbildung ist auch für Menschen mit Behinderungen ein guter Start ins Berufsleben und stellt einen Zugang in den Arbeitsmarkt dar. Im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ist geregelt, dass behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen sollen bei der Ausbildung berücksichtigt werden; dabei kann im Rahmen des Nachteilsausgleichs die Gliederung der Ausbildung, die Dauer der Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter verändert bzw. erlaubt werden.

Kommt ein anerkannter Ausbildungsberuf nicht in Betracht, werden auf Antrag von den zuständigen Stellen (u. a. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung getroffen. Sind die theoretischen Anforderungen einer regulären Ausbildung für Menschen mit Behinderungen zu hoch, kann eine Fachpraktiker-Ausbildung in Betracht gezogen werden. In dieser ist der Anteil theoretischer Inhalte zugunsten vermehrt praktischer Inhalte reduziert. Eine weitere Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen ist die Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit. Hierbei kann die teilweise Vergleichbarkeit mit den erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeiten eines Referenzberufes bescheinigt werden.

Gegebenenfalls kommt auch eine Teilzeitausbildung für Menschen mit Behinderungen in Betracht. Das Netzwerk Teilzeitausbildung, welches über die Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit mit dem Ziel eines vollwertigen Ausbildungsabschlusses informiert, wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg gefördert. Darüber hinaus fördert es das Programm „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“, in dessen Rahmen Ansprechpartner bei Problemen in der Ausbildung für Auszubildende und Betriebe zur Verfügung stehen.

Außerdem trägt die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg mit ihren Partnern dazu bei, die Unternehmen im Land für die Fachkräftepotenziale von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und sie über passende Förder- und Hilfeangebote zu informieren.

Für die Landesregierung steht der individuelle Unterstützungsbedarf eines Menschen mit Behinderung im Fokus. Von diesem ausgehend wird der weitere Weg in das Arbeitsleben geplant, unterstützt und umgesetzt. Dabei sollte möglichst auf betriebliche Teilhabe in Inklusionsbetrieben sowie Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts gesetzt werden, um wichtige Fortschritte bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention respektive des Landesaktionsplans 2.0 zu erreichen.

Zur erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsleben wurden bereits nachhaltige Strukturen in Baden-Württemberg entwickelt, um den Übergang aus einer WfbM oder aus der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren. Im Schulbereich spielen individuelle Berufswegekonzferenzen und das sogenannte „Kompetenzinventar“ eine zentrale Rolle. Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen planen und erproben dabei frühzeitig mithilfe der Schule, der Berufsberatung und des Integrationsfachdienstes ihre individuelle berufliche Perspektive. Für junge Menschen mit wesentlicher Behinderung steht flächendeckend das schulische Angebot Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) sowie die Kooperative Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) als eine Variante der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung.

15. welche weiteren Maßnahmen sie zur Stärkung und Fortführung der WfbM zu ergreifen gedenkt.

Zu 15.:

Die Landesregierung will die WfbM erhalten und nicht zuletzt gemeinsam mit allen relevanten Akteuren unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem landesweiten sogenannten „Werkstatt-Monitoring“⁴ weiterentwickeln. Zugleich will sie dafür sorgen, dass weiterhin Alternativen zu einer Arbeit in einer WfbM realisiert werden.

Lucha

Minister für Soziales,
Gesundheit und Integration

⁴ Gemeinsame Grundsätze zur Ausgestaltung der besonderen Qualitätskriterien und für die Entwicklung eines Monitorings zur qualitätsgerechten Leistungserbringung nach § 69 LRV zur Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und bei anderen Leistungsanbietern“ zu § 69 Abs. 4 LRV: *anlage-zu-69-gemeins_grdsaezte_monitoring_wfb.pdf*