



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

Arbeit Inklusiv – Aufgabenstellungen des Inklusions- und Integrationsamtes beim Übergang von der Schule ins Erwachsenenleben in Baden-Württemberg

**Informationsforum 2025 LAG AVMB
29. März 2025**

**Dipl.- Soz.-Wiss. Bettina Süßmilch
Inklusions- & Integrationsamt**

www.kvjs.de

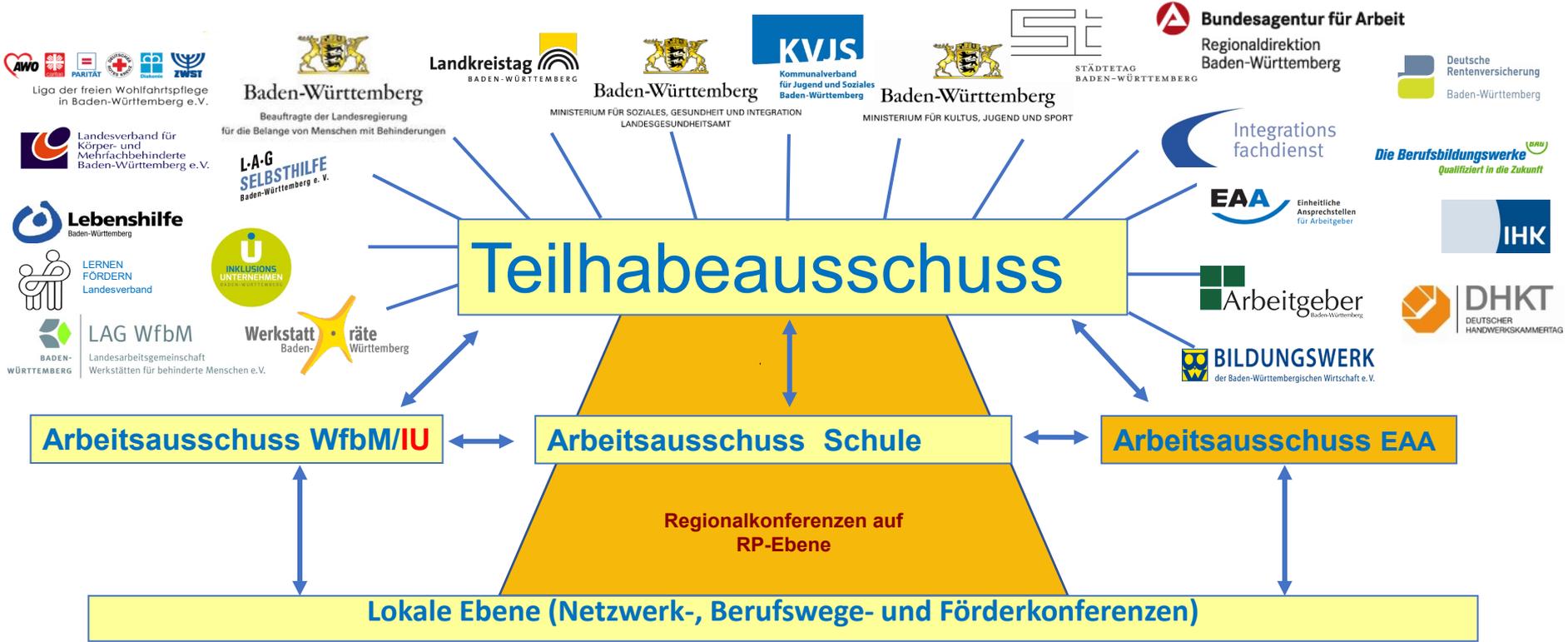
Themen des Vortrags

- Fördergrundsätze **Arbeit Inklusiv** des Inklusions- und Integrationsamtes und deren Abgrenzung zum **Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX**
- Kurzintro **BvE & KoBV**
- Auszug der Ergebnisse einer Evaluation des Förderprogramms **Arbeit Inklusiv**

Was ist „Arbeit Inklusiv“?

- Fördergrundsätze des InA , bereits vor In-Kraft-Treten des BTHG verbindlicher Rahmen trägerübergreifender Zusammenarbeit, erste Versionen ab 2005.
- Insbesondere Zusammenarbeit an den Schnittstellen Übergang Schule / Erwerbsleben mit den Akteuren Schule + Agentur für Arbeit konnte vielen SchulabgängerInnen Alternativen zur Aufnahme in WfbM ermöglichen.

Teilhabe am Arbeitsleben – Netzwerk als Gelingensfaktor



Was ist „Arbeit Inklusiv“?

- Bewährt: System aus Berufswegekonzferenz und landesspezifischen Besonderheiten:
- Intensive Vorbereitung in der „Berufsvorbereitenden Einrichtung“ (BvE) und die „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) schuf Übergänge von der Schule auf den Arbeitsmarkt

BvE und KoBV

BvE - Berufsvorbereitende Einrichtung	KoBV - Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
Schulisches Angebot zur beruflichen Orientierung, i.d.R. 2 Jahre	Variante der Dualen Ausbildung, i.d.R. 11-18 Monate (Bildungsträger können z.B. WfbM sein)
Im Anschluss an SBBZ (Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, Lernen) oder einer Schule mit inklusivem Bildungsangebot	Im Anschluss an BvE, wenn Praktikum Aussicht auf Arbeitsvertrag gibt, spätestens am Ende der BVE,
Gemeinsames Angebot von SBBZ und Beruflichen Schulen, an einer Berufsschule verortet	Sonderpäd. ausgerichteter Berufsschulunterricht in Klasse a. d. beruflichen Schule; modularer Lehrplan: Individueller beruflicher Bildungsbedarf per Rückmeldung aus Betrieben ermittelt → im Unterricht passgenau vermittelt
Praktika am allg. Arbeitsmarkt an bis zu 3 Tagen / Woche in verschiedenen Tätigkeitsbereichen und individuell ausgesuchten Betrieben.	Ab KoBV praktische Erprobung regelmäßig an drei Tagen / Woche in Betrieben des allg. Arbeitsmarktes
IFD unterstützt und begleitet	Zur bestehenden Unterstützung (LehrerInnen, IFD) +Jobcoach möglich (Agentur für Arbeit), der SchülerInnen am Arbeitsplatz anleitet

Arbeit Inklusiv versus Budget für Arbeit

- „Arbeit Inklusiv“ **≠** Budget für Arbeit gem. §61 SGB IX !
- In Ba-Wü beide Versionen möglich, Auszug wesentlicher Unterschiede:

Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX	Arbeit Inklusiv
<p>Rechtsanspruch, Voraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anspruch auf eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt - einen Arbeitsvertrag angeboten bekommen. 	<p>Fördergrundsätze, die seit 2005 weiterentwickelt wurden, basierend auf § 185 Abs. 3 Ziff. 6 SGB IX: Ermessensleistung InA erbringt zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit oder eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Ausbildung Geldleistung</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Unabhängig vom wirtschaftlichen Wert der Arbeit 	<p>Mindestens 30% (5%) Leistungsfähigkeit bzw. wirtschaftlicher Wert der Arbeit bei 30% (5%) – unter Einbeziehung der erforderlichen Betreuungsleistung</p>
<p>Keine Schwerbehinderung erforderlich</p>	<p>Schwerbehinderung oder Gleichstellung erforderlich, da Mittel der Ausgleichsabgabe eingesetzt werden</p>

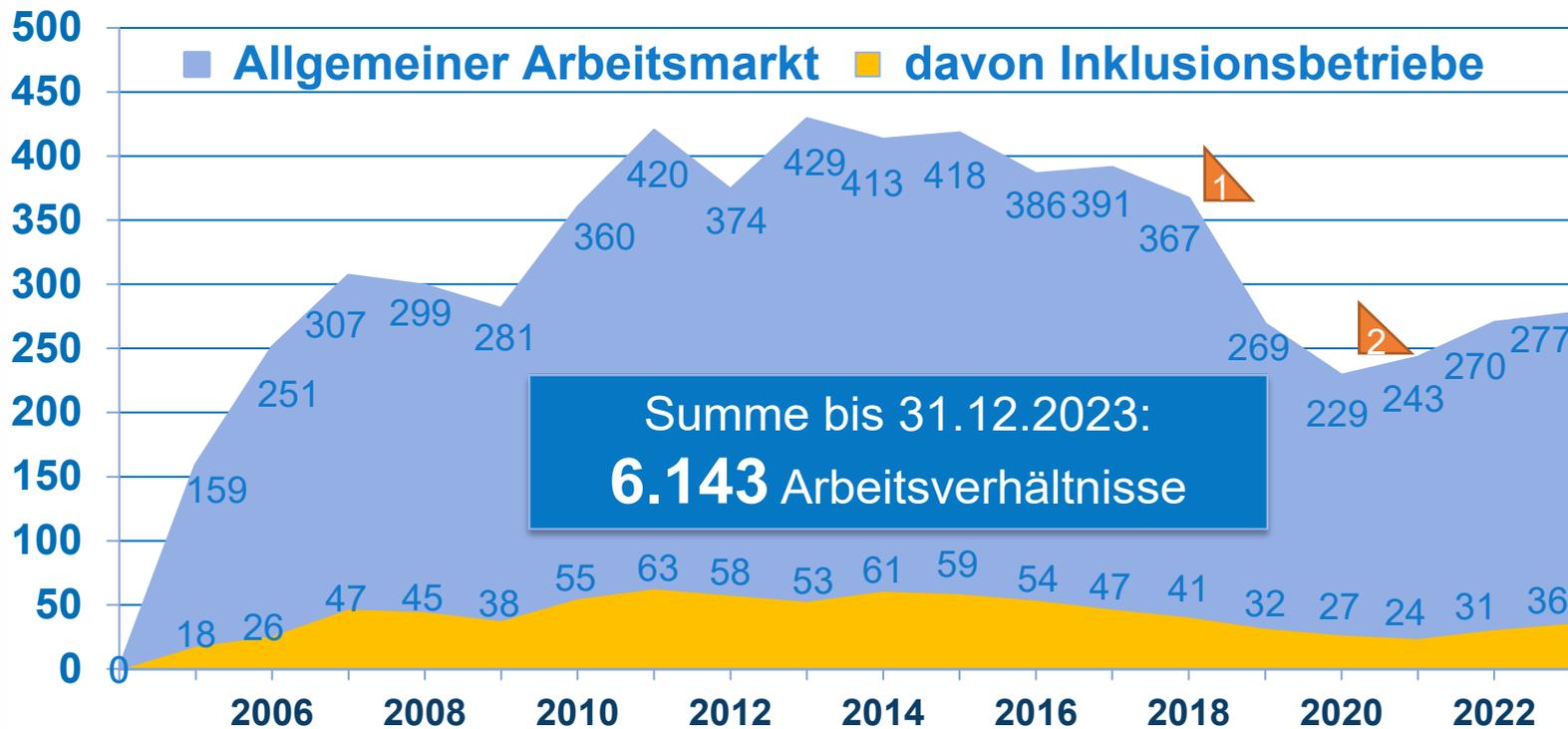
Arbeit Inklusiv Teil II

- Nach Einführung des Budgets für Arbeit gem. §61 SGB IX Ergänzung im Arbeit Inklusiv-Programm von **Teil II**:
- regelt die Grundlagen für InA zur gemeinsamen Förderung von AV für wesentlich behinderte Menschen im Zusammenwirken mit den Trägern der EGH zum Budget
- Leistungsfähigkeit: i.d.R. können zwischen 5 % und 30 % der Arbeitgeberbruttolohnkosten durch eigene Arbeitsleistungen selbst erwirtschaftet werden

Warum eine Evaluation?

- Programmversionen seit 2005 weiter entwickelt
- Überprüfung und externe Validierung der Passung des Programms Arbeit Inklusiv
- Überprüfung der Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer
- Überprüfung steuerungsrelevanter Programmkriterien für zukünftige Programm-Anpassungen

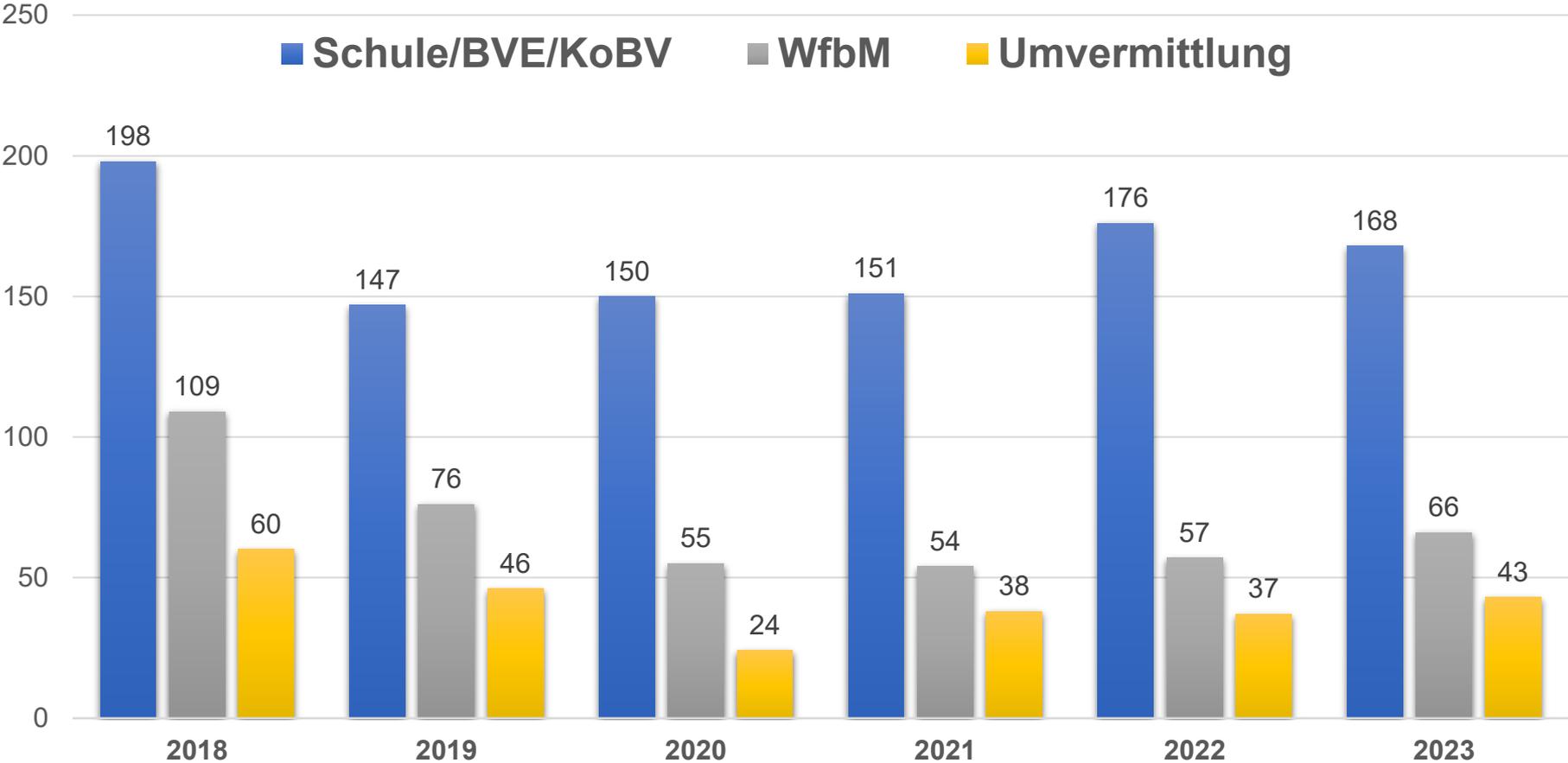
Inklusive Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen



Quelle: KVJS Integrationsamt 2024

Stand: 31.12.2023 1 = BTHG-Knick 2 = Corona-Delle

Vermittlungsergebnisse



Quelle: KVJS Integrationsamt 2024

Evaluation von Arbeit Inklusiv

Multivariates Design;
insgesamt über 600
Teilnehmende und
über 230 Betriebe

2 quantitative
Studien (Verlauf und
Retrospektiv)

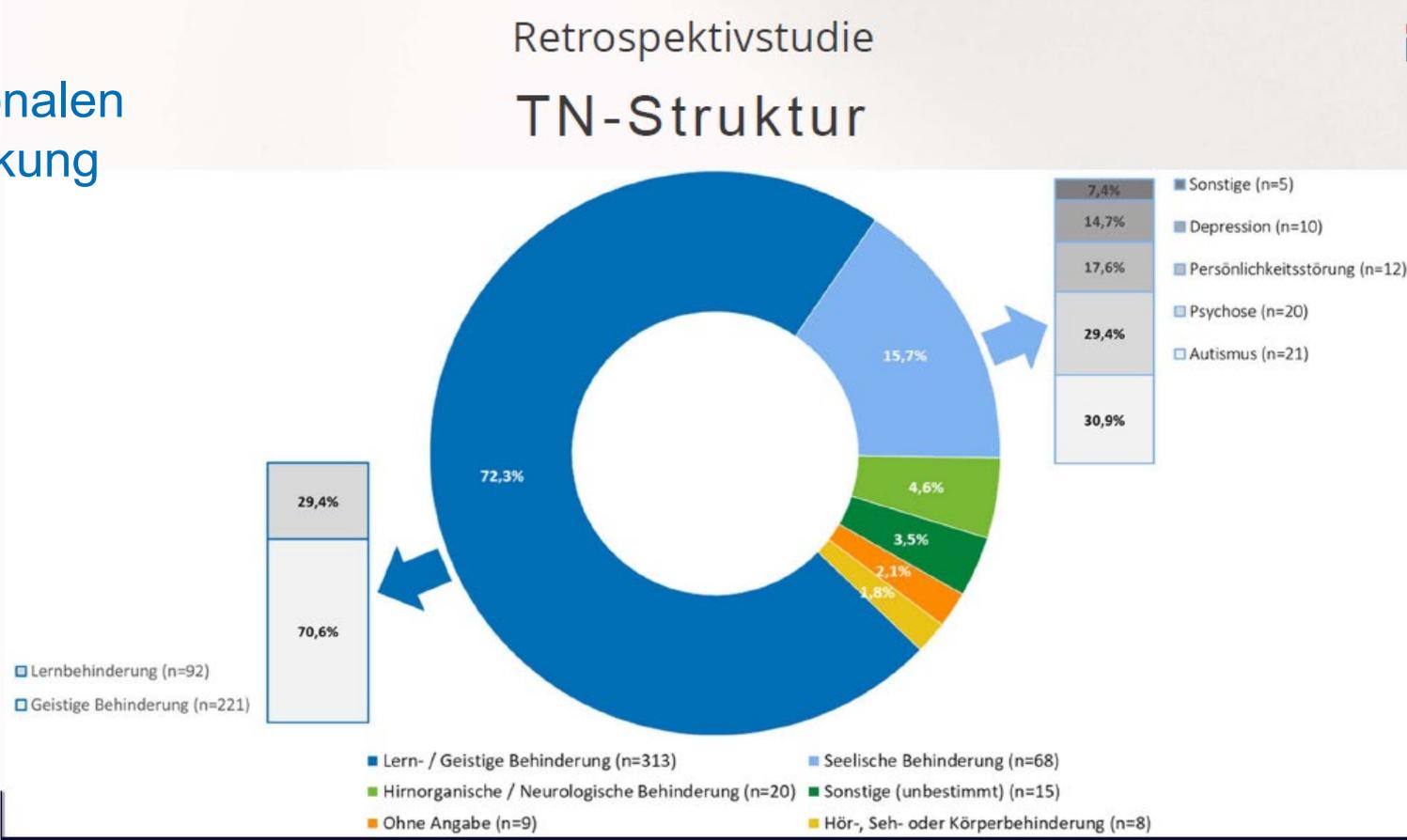
Vertiefende
qualitative Studien

Kein Fokus auf
Übergänge aus
BVE / KoBV!

0. Teilnehmendenstruktur
1. Soziale und berufliche Teilhabe der Teilnehmenden
2. Berufliche Kompetenzen der Teilnehmenden
3. Selbständigkeit der Teilnehmenden
4. Selbstwert der Teilnehmenden
5. Berufliche Identifikation und berufliche Perspektiven der Teilnehmenden
6. Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse
7. Passung der Angebote und Flexibilität der Fördergrundsätze

...Auszugsweise Einblicke

..zu Arten
der funktionalen
Einschränkung



© ita Kaiserslautern

...Auszugsweise Einblicke

...Aspekten sozialer und beruflicher Teilhabe

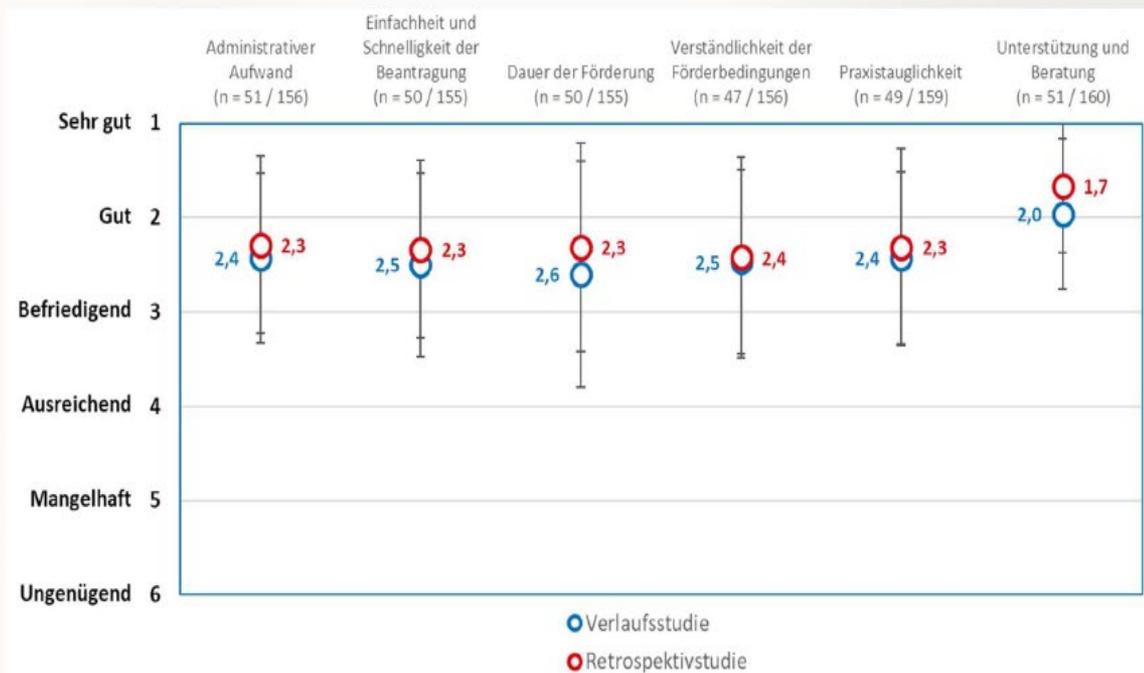
Zugehörigkeitsgefühl

<i>Ich fühle, dass ich richtig dazugehöre in meinem Betrieb</i>	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₀ (n=95)	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₁ (n=77)	Betriebe Verlaufsstudie t ₁ (n=53)	Teilnehmende Retrospektivstudie (n=434)
stimmt genau	92,6%	87,0%	54,7%	84,1%
stimmt etwas	7,4%	10,4%	35,8%	12,2%
stimmt eher nicht	0,0%	2,6%	9,4%	2,3%
stimmt gar nicht	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%

...Auszugsweise Einblicke

...zur
Bewertung
des
Programms
durch Arbeit-
gebende

Bewertung ausgewählter Nutzungsaspekte der Förderinstrumente von „Arbeit Inklusiv“ (mit Schulnoten)



...und erfreuliche Prognosen

...zur zukünftigen Beschäftigung der Zielgruppe:

- Knapp 80% der AG sind bereit, weitere MmB einzustellen,
 - 60% sehen auch Potential dafür
- Nachhaltigkeitsquote von über 80% bestätigt sich

	Inwiefern besteht eine <i>Bereitschaft</i> , weitere Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb zu beschäftigen? (n = 105)	Gibt es <i>Potenzial</i> in Ihrem Betrieb, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen? (n = 101)
Ja	40,0%	30,7%
Eher ja	39,0%	29,7%
Eher Nein	16,2%	28,7%
Nein	4,8%	10,9%

© ita Kaiserslautern

Teilhabe wirkt – und ist nachhaltig!

Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse



Quelle: KVJS Integrationsamt 2024

Aufzeichnung des Fachtags und Forschungsbericht

Alle Ergebnisse auf der [Projektseite](#) des KVJS

KVJS Fachtag zu beruflicher Teilhabe: Vorstellung der Studienergebnisse

- für Kinder und Jugendliche
- für Familien
- für Menschen mit Behinderung
- für Senioren

Dr. Harald Weber
ITA, Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau

Gleich zu Beginn möchte ich sagen, dass wir leider diesen Beitrag aufgrund der Komplexität des Themas, aber auch der Zusammensetzung heute hier im Publikum nicht in leichter

0:14 / 1:02:49

YouTube

Ein kleiner Einblick in die Praxis der Beschäftigten...



KVJS

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

**Weitere Fragen jederzeit gerne –
Danke für Ihr Interesse!**

www.kvjs.de