



Die CAP-Märkte bieten auch Ausbildung an.

## Lebensmittelmärkte mit Integrationsfaktor CAP – das schwäbische Erfolgsmodell

1999 eröffnete der erste CAP-Lebensmittelmärkte. Behinderte und nicht behinderte Mitarbeiter arbeiteten dort gemeinsam, denn das „CAP“ stand für „Handicap“-Behinderung. Das war der Beginn einer mittlerweile bundesweiten Erfolgsgeschichte.

Erfinden wurde das Konzept der CAP-Märkte von den Gemeinnützigen Wohnstätten und Werkstätten (GWW) in Sindelfingen.

Auslöser war die Schließung des örtlichen Lebensmittelmärktes in Herrenberg-Ziegelfeld.

Die Empörung bei der örtlichen Bevölkerung war groß. Fast überall ist zu beobachten, dass Märkte in den Innenstädten mit wenigen Parkplätzen und Lagerraum, schlechten Anfahrten für die LKW und nur geringen Erweiterungsmöglichkeiten, geschlossen werden und neue Märkte auf der grünen Wiese entstehen. Das Ergebnis sind verwaiste Innenstädte, Probleme für alte Menschen und

Menschen die kein Fahrzeug zur Verfügung haben. Das Ende der Lebensmittelläden in den Innenstädten ist aber auch oft das Ende der anderen Einzelhändler, weil die Kundenfrequenz zurückgeht.



Bei der GWW-Tochter FEMOS dachte man sich: Warum nicht den Lebensmittelmärkte übernehmen und damit Arbeitsmöglichkeiten für Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) schaffen? Also wurde analysiert, wie behinderte Mitarbeiter eingesetzt werden könnten, was investiert werden müsste und ob sich ein Markt in Herrenberg unter diesen

Bedingungen tragen könnte – und kam zu einem positiven Ergebnis. Das Integrationsamt unterstützte die neue Geschäftsidee mit Zuschüssen zu den Investitionskosten.

### Viele Gewinner

Mittlerweile tragen deutschlandweit fast 90 Lebensmittelmärkte den roten CAP-Schriftzug auf gelbem Grund. Innerhalb von zwölf Jahren ist die Idee zum Renner geworden, um die Verödung von – häufig kleineren – Innenstädten oder Stadtteilen aufzuhalten und Menschen mit Behinderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verschaffen. Eine klassische Win-Win-Situation also.

Rund 1.200 Beschäftigte haben die CAP-Märkte bundesweit. Von ihnen haben etwa 650 einen Schwerbehindertenausweis, knapp 200 arbeiten dabei auf ausgelagerten WfbM-Arbeitsplätzen. „Die letzten neuen CAP-Märkte waren alles Integrationsunternehmen“, erklärt Thomas Heckmann von der Sindelfinger Genossenschaft



der Werkstätten für behinderte Menschen Süd (GDW SÜD), die mittlerweile die Vermarktung des CAP-Konzepts als Franchise übernommen hat. Thomas Heckmann ist bundesweit der Ansprechpartner für alle CAP-Märkte – und solche die es werden wollen. „Viele Betreiber wollen ihren schwerbehinderten Beschäftigten sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bieten“, so Thomas Heckmann. Schließlich sind einige Betreiber von CAP-Märkten zugleich Träger von Werkstätten für behinderte Menschen.

Das Service-Paket der GDW für die CAP-Märkte enthält die Beratung im Vorfeld der Unternehmensgründung, die Entwicklung und Bereitstellung des einheitlichen Designs und des Marketings, einheitliche Werbeaktionen und die Prüfung der Rohertträge. Aber nicht nur das: „Wir machen die Verhandlungen mit dem Lieferanten Edeka“, erklärt Thomas Heckmann. Dadurch können die CAP-Märkte zu Bedingungen einer Filialkette einkaufen und entsprechend wettbewerbsgerechte Preise bieten. Wert gelegt wird auch auf regionale, frische Produkte.

„Wir schätzen die CAP-Märkte sehr“, erklärt Bernhard Pflaum, der für Integrationsprojekte zuständige Referatsleiter beim KVJS-Integrationsamt. „Sie bieten ein breites Spektrum an Beschäftigung – vom Einräumen von Regalen bis hin zu anspruchsvolleren Tätigkeiten wie kassieren.“ Auf diese Weise können auch weniger leistungsfähige schwerbehinderte Menschen sinnvoll eingesetzt werden. „Als

Integrationsunternehmen beschäftigen die CAP-Märkte auch Leute, bei denen man weiß, dass sie nach zwei Stunden eine Pause brauchen oder dass sie nur in einem bestimmten Bereich eingesetzt werden können.“

### Spezielle Fortbildungen

Entsprechend sind an die Marktleiterinnen und Marktleiter höhere Anforderungen gestellt, als in gewöhnlichen Lebensmittelmärkten, da die Personalplanung anspruchsvoller ist. Die Leitungskräfte der CAP-Märkte, Einzelhandels-Fachleute mit Erfahrung, durchlaufen spezielle Schulungen bei der GDW. „Diese Marktleiterschulungen sind dringend erforderlich“, so Thomas Heckmann.

Aber die GDW bietet auch Schulungen für die Mitarbeiter an, ob behindert oder nicht. Für nicht behinderte Beschäftigte steht der richtige Umgang mit behinderten Menschen im Vordergrund. Welche Auswirkung hat welche Behinderung? Warum kann ein behinderter Kollege manchmal „komisch“ reagieren? Für die Beschäftigten mit Handicap stehen eher fachliche Inhalte wie Warenkunde im Vordergrund.

Die CAP-Märkte bieten nicht nur Fortbildung, sondern auch Ausbildung an. „Die Marktleiter haben alle die Ausbildungseignungsprüfung“, so Thomas Heckmann. Auch im Bereich Ausbildung herrscht Vielfalt. Der CAP-Markt Karlsruhe etwa, mit rund 15.000 Artikeln bundesweit der größte, bildet beispielsweise derzeit eine schwerbehinderte junge Frau in zwei Jahren zur

Verkaufshelferin aus. Dabei bleibt der Bereich „Kasse“ außen vor. Nach erfolgreicher Prüfung besteht die Möglichkeit, in einem weiteren Jahr den Abschluss „Verkäuferin“ zu machen – und wenn es besonders gut läuft, nach nochmals einem Jahr die Prüfung zur Einzelhandelskauffrau. Der Berufsschulunterricht wird dabei von einem freien Bildungsträger begleitet.

### Weitere Ideen

Die GDW tüftelt derweil an Varianten des Erfolgsmodells. So wurde mittlerweile das Konzept „CAP kompakt“ für Orte mit 500 bis 1.500 Einwohnern entwickelt. Dort sollen Läden in der Größe von 100 bis 300 Quadratmetern die Versorgung des täglichen Bedarfs mit etwa 1.500 Artikeln gewährleisten. Die Grundvoraussetzung zur Betreibung eines „CAP kompakt“ ist das Vorhandensein eines etablierten CAP-Marktes, um die Warenversorgung gewährleisten zu können.

Für Orte oder Ortsteile ohne Lebensmittelmarkt wurde das „CAP mobil“ entwickelt: ein „rollender Lebensmittelmarkt“, eingebaut in einen LKW mit 800 bis 1.200 Artikeln. Hierfür braucht es allerdings einen größeren CAP-Markt als „Heimatbasis“.

Aber auch die großen CAP-Märkte sind noch ausbaufähig. Seit einiger Zeit versüßt „CAP puccino“ das Einkaufen, zum Beispiel in Karlsruhe. Eine gemütliche Café-Ecke mit üppiger Kuchentheke lädt zum Ausruhen nach dem Einkaufen ein. Oder zum Frühstück. Oder einfach so zum Genießen. 

## Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Förderprogramm erweitert

**Bessere berufliche Chancen für Sonderschul-Abgänger: Mit der Initiative Inklusion der Bundesregierung bekommt die KVJS-Aktion 1000plus neue Facetten. In Zukunft profitieren auch Menschen mit Autismus, Epilepsie, schweren körperlichen Einschränkungen und Sinnesbehinderungen von der intensiven Unterstützung der Aktion. Der Bund will zudem die berufliche Integration älterer schwerbehinderter Menschen stärker fördern.**



Die Aktion 1000plus des KVJS wird breiter aufgestellt: Durch die Initiative Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden künftig nicht nur geistig behinderte Abgänger der Sonderschule und Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen vom umfangreichen Unterstützungsprogramm profitieren, sondern bereits ab dem gerade begonnenen Schuljahr auch junge Menschen mit Hör- oder Sehbehinderung, starken körperlichen Einschränkungen, autistischen Störungen oder Epilepsie.

Die Initiative Inklusion umfasst drei Handlungsfelder:

1. Berufsorientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler in den oberen Klassen.
2. Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
3. Förderung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Arbeitslose und Arbeitssuchende über 50 Jahren (durch die Agentur für Arbeit).

Außerdem soll nach dem Willen der Bundesregierung die Inklusions-Kompetenz von Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie Landwirtschaftskammern als viertes Handlungsfeld ausgebaut werden.

„Wir haben mit der Aktion 1000plus schon einiges vorweg genommen, dass nun Bestandteil der Initiative ist“ erklärt Berthold Deusch, zuständiger Referatsleiter beim KVJS-Integrationsamt. An den Sonderschulen wurde die Berufsschulstufe mit starkem Praxisbezug eingeführt sowie ein abgestuftes System zur Qualifizierung der jungen Leute entwickelt. „Durch das Handlungsfeld 1 der Initiative können wir nun die Mittel für die Integrationsfachdienste im Bereich Übergang Schule/Beruf um rund ein Drittel aufstocken“, so Berthold Deusch. „Das ist auch nötig, denn für Baden-Württemberg werden in den kommenden beiden Schuljahren die Angebote und Strukturen, die im Kontext der 1000plus entwickelt und aufgebaut wurden, auf alle jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf ausgedehnt. Wir rechnen deshalb mit bis zu rund 800 Neufällen.“ Darüber hinaus sollen durch eine intensive Nutzung der Berufsorientierung bis zu 100 neue Ausbildungsverhältnisse für junge behinderte Menschen ermöglicht werden.

### Inklusionsprämien für Arbeitgeber

Wer als Arbeitgeber Menschen aus dem Personenkreis der KVJS-Aktion 1000plus (junge behinderte Menschen unter 25 Jahren) beschäftigt oder ausbildet, wird durch Inklusionsprämien besonders gefördert – zu-

sätzlich zu den üblichen Leistungen der Arbeitsagentur und/oder des Integrationsamts. Die Inklusionsprämien wird es auch für die Beschäftigung über 50-jähriger schwerbehinderter Menschen auf einem neuen Arbeitsplatz geben.

Demnach erhalten Arbeitgeber mit der Einstellung eines schwerbehinderten Beschäftigten aus der Zielgruppe dieses Programms bereits zu Beginn die erste Inklusionsprämie. Voraussetzung ist der Abschluss eines mindestens einjährigen Arbeitsvertrages. Mit Beginn des möglichen zweiten Beschäftigungsjahres erhält der Arbeitgeber eine weitere Inklusionsprämie. Mit Beginn des dritten Beschäftigungsjahres und Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird die dritte Prämie fällig. Insgesamt stehen also pro Arbeitsverhältnis bis zu 10.000 Euro zur Verfügung.

Für die unmittelbaren Unterstützungsleistungen, die von den Betrieben bei der Berufsausbildung von schwerbehinderten jungen Menschen entstehen, können über die sonstigen Leistungen der Rehabilitationsträger bzw. der Bundesagentur für Arbeit hinaus, betriebliche Aufwendungen bis zur Höhe von 10.000 Euro erstattet werden.

Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und Übernahme in ein unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erhalten die Arbeitgeber die oben beschriebenen Inklusionsprämien von bis zu weiteren 10.000 Euro. 



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

## KVJS-Integrationsamt startet Kooperation mit Arbeitgeberverbänden

Gleich die erste Veranstaltung war ein Erfolg: Das KVJS-Integrationsamt hat erstmals eine Informationsveranstaltung für Arbeitgeber in Kooperation mit zwei Arbeitgeberverbänden durchgeführt. Knapp 70 Personalverantwortliche vom Weltkonzern bis zum Kleinbetrieb informierten sich über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

### SÜDWESTMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Bezirksgruppe Karlsruhe und der Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e.V., Baden-Baden ihre Mitglieder ins Hotel Radisson BLU in Ettlingen eingeladen. Die Organisation leisteten die Arbeitgeberverbände, die fachliche Konzeption lieferte das KVJS-Integrationsamt.

„Das Thema BEM brennt den Unternehmen auf den Nägeln“, erklärt Karl-Friedrich Ernst, Leiter des KVJS-Integrationsamtes, der in die aktuellen rechtlichen Aspekte im BEM einführte. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Beweislast im Kündigungsverfahren zu Lasten der Arbeitgeber verändert, wenn sie zuvor kein BEM durchgeführt haben. Entsprechend ist die Bedeutung des BEM in den letzten Jahren immer mehr gestiegen. „Für das kommende Jahr planen wir weitere regionale Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden“, berichtet Karl-Friedrich Ernst. „Das BEM wird Schwerpunkt bleiben, aber auch andere Themen sind vorstellbar.“

Um gezielt auch Personalentscheider über dieses Angebot des KVJS-Integrationsamtes zu informieren, hatten Südwestmetall – Verband der Metall-

**agvChemie**  
Baden-Württemberg



### Kursprogramm 2012

Das Kursangebot 2012 des KVJS-Integrationsamtes zum Schwerbehindertenrecht ist erschienen! Bestellung unter: Gisela.Luettges@kvjs.de, Telefon 07 21/81 07 – 9 83. Das Angebot ist auch online unter [www.kvjs.de/fortbildung.html](http://www.kvjs.de/fortbildung.html) zu finden – einschließlich Anmeldeöglichkeit. Wer stets über das aktuelle Fortbildungsangebot auf dem Laufenden gehalten werden möchte, kann dort auch den KVJS-Fortbildungs-Newsletter abonnieren.



### Wichtig:

### Frist Ausgleichsabgabe beachten!

Wie in jedem Jahr ist die Anzeige zur Ausgleichsabgabe (§ 80 Abs. 2 SGB IX) bis zum 31. März bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. In der Anzeige sind die Daten mitzuteilen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Es handelt sich um eine Selbstveranlagungspflicht der Arbeitgeber für das vorangegangene Jahr.

Gleichzeitig mit der Abgabe der Anzeige muss die errechnete Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt gezahlt werden. Das Integrationsamt weist darauf hin, dass eine Verlängerung der Frist nicht möglich ist. Wird die Frist zur Bezahlung der Ausgleichsabgabe überschritten, ist das Integrationsamt ausnahmslos verpflichtet, Säumniszuschläge zu erheben. Die Anzeige kann online erstellt werden. Die Software REHADAT-Elan 2011 zur Erstattung der Anzeige für das Anzeigearbeit 2011 steht zum kostenlosen Download unter [www.REHADAT-Elan.de](http://www.REHADAT-Elan.de) zur Verfügung. Unter dieser Adresse können auch Papiervordrucke bezogen werden. Die Seite enthält darüber hinaus viele aktuelle und nützliche Informationen zum Anzeigeverfahren. REHADAT-Elan bietet schließlich einen E-Mail-Newsletter zu den Themen Anzeigeverfahren, Ausgleichsabgabe und der dazu gehörenden Software REHADAT-Elan an.

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

- Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben
- Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Seminare und Bildungsangebote für das betriebliche Integrationsteam
- Ausgleichsabgabe

### Ihr Partner

Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS)  
Baden-Württemberg – Integrationsamt  
Erzbergerstraße 119,  
76133 Karlsruhe, Tel. 07 21/81 07 – 0  
Lindenspürstraße 39,  
70176 Stuttgart, Tel. 07 11/63 75 – 0  
Kaiser-Joseph-Straße 170,  
79098 Freiburg, Tel. 07 61/27 19 – 0  
[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)  
[info@kvjs.de](mailto:info@kvjs.de)

### Impressum

Herausgeber KVJS – Integrationsamt  
ZB Baden-Württemberg erscheint als Beilage der  
ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf  
Verlag Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden  
Redaktion Monika Kleusch (verantw. für Hrsg.),  
Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Karin Seitz  
Herstellung Alexandra Koch  
Fotos Monika Kleusch S. 1, 2; Fotolia: © Uwe Annas S. 3 (Mi.),  
© Ingo Bartussek S. 3 (u.), © JackF S. 3 (o.), © M&S Fotodesign  
S. 4 (o.)  
Layout Atelier Stepp, Speyer  
Druck Druckhaus Main-Echo GmbH & Co KG,  
63741 Aschaffenburg  
Auflage 53.050 • Redaktionsschluss Dezember 2011  
Bestellung Gisela Lüttges, Telefon 07 21/81 07 – 9 83  
Kontakt Monika Kleusch, Telefon 07 11/63 75 – 2 06