

1. Rechtsgrundlagen und Rechtscharakter der Förderung

1.1. Rechtliche Grundlagen

Inklusionsbetriebe finden ihre gesetzliche Grundlage in den §§ 215 – 218 des SGB IX. Danach kann das Integrationsamt Inklusionsbetriebe mit Geldleistungen unterstützen (§§ 185 Abs. 3 S. 1 Nr. 3, 2. Alt, § 217 SGB IX; §§ 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3, 28a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV).

1.2. Verhältnis zu anderen Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben

Die Förderung von Inklusionsbetrieben durch das Integrationsamt ist Teil der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – ebenso wie die (individuellen) Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber nach § 185 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB IX (vgl. § 185 Abs. 3 SGB IX erster Halbsatz).

Die verschiedenen Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben können grundsätzlich nebeneinander erbracht werden; sie schließen einander nicht notwendigerweise aus. Ausnahmen von diesem Grundsatz und besondere Fragen zum Verhältnis der Leistungen zueinander werden unter Ziffer 5 behandelt.

1.3. Ermessen

Die Förderung von Inklusionsbetrieben dem Grunde nach, sowie Art und Umfang der Förderung und ihre regionale Verteilung, stehen im Ermessen des Integrationsamtes.

2. Begriffsbestimmungen, Zielgruppe, Aufgaben, betriebsintegrierte Arbeitsplätze (ausgelagerte Werkstattplätze)

2.1. Begriff des Inklusionsbetriebes

Inklusionsbetriebe dienen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe in einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Inklusionsbetriebe rechnen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und können damit unbeschadet der besonderen Förderung nach §§ 215 ff SGB IX als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert werden. Nach § 215 Abs. 1 SGB IX sind folgende Formen von Inklusionsbetrieben zu unterscheiden: Inklusionsunternehmen, rechtlich unselbständige Inklusionsbetriebe und -abteilungen.

2.1.1. Inklusionsunternehmen

Inklusionsunternehmen sind

- auf Dauer angelegte
- rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Organisationen
- mit erwerbswirtschaftlicher Zielsetzung.

Im Einzelnen:

a) Organisationsform

Die Inklusionsunternehmen müssen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personengesellschaften oder Kapitalgesellschaften betrieben werden. Nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts sind sie buchführungspflichtig und haben ihre Gewinne und Verluste auszuweisen.

b) Erwerbswirtschaftliche Zielsetzung

Eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung wird nicht ausgeschlossen

- durch den Status der Gemeinnützigkeit des Unternehmens (§ 52 Abgabenordnung – AO),
- wenn Inklusionsbetriebe Maßnahmen der Qualifikation, Rehabilitation oder Vorbereitung der Integration von schwerbehinderten Menschen oder anderer Zielgruppen - ggf. auch ohne Einstellungsabsicht - durchführen; dies gilt auch für ausgelagerte Arbeitsplätze von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Eine – förderschädliche – Abweichung von der notwendigen erwerbswirtschaftlichen Zielsetzung kann u.a. dann vorliegen, wenn die Personalkostenförderung aller Beschäftigten eines Inklusionsbetriebes aus öffentlichen Mitteln die durch die wirtschaftliche Betätigung erzielten Umsätze deutlich übersteigt.

2.1.2. Rechtlich unselbstständige Inklusionsbetriebe und Inklusionsabteilungen

Unternehmensinterne Inklusionsbetriebe und -abteilungen sind rechtlich unselbstständige Betriebe oder Betriebsabteilungen von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX, die selbst nicht Inklusionsunternehmen sind, mit den unter 2.1.1. genannten Merkmalen. Weitere Ausführungen hierzu siehe Ziffer 6.

2.2. Zielgruppe

Die Inklusionsbetriebe nehmen sich bei der nach Ziffer 2.1 genannten besonderen Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen insbesondere folgenden Gruppen unter den behinderten Menschen an:

- a) schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert oder

- b) schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen oder
- c) schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden oder
- d) schwerbehinderte Menschen die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind (mindestens 1 Jahr).

Die Zugehörigkeit zur Zielgruppe bestimmt das Integrationsamt nach Maßgabe der „Arbeitshilfe zur Ermittlung der Zielgruppe“ (Anlage 1). Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Förderung von Inklusionsbetrieben Schwerpunktsetzungen oder Quotierungen insbesondere für die unter b) und c) benannten Zielgruppen vornehmen.

2.3. Aufgaben

Die Inklusionsbetriebe bieten nach § 216 Satz 1 SGB IX den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung auf Arbeitsplätzen i. S. v. §§ 156 Abs. 1, 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (mindestens 12 Wochenstunden) und arbeitsbegleitende Betreuung, soweit erforderlich auch

- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen,
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einen Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie
- geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

Im Vordergrund steht dabei der Aufgabenbereich Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung. Dies bedeutet eine Beschäftigung im Rahmen inklusionsgerechter und entwicklungsfördernder Arbeitsbedingungen.

2.4. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (Ausgelagerte Werkstattplätze)

Arbeitsplätze eines Inklusionsbetriebes können mit Beschäftigten aus einer WfbM besetzt werden, wenn die Übernahme dieser WfbM-Beschäftigten in ein reguläres Arbeitsverhältnis beim Inklusionsbetrieb oder einem sonstigen Arbeitgeber innerhalb eines absehbaren Zeitraums möglich erscheint. Den Umfang, den diese betriebsintegrierten Arbeitsplätze (ausgelagerten Werkstattplätze) in einem Inklusionsbetrieb einnehmen, stimmt der Inklusionsbetrieb vorab mit dem Integrationsamt ab.

Förderleistungen nach § 217 SGB IX dürfen zur Finanzierung betriebsintegrierter Arbeitsplätze (ausgelagerter Werkstattplätze) nicht verwendet werden. Finanzierung und Ausgestaltung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze (ausgelagerten Werkstattplätze) macht der Inklusionsbetrieb jederzeit transparent. Die Stellungnahmen und

Protokolle des Fachausschusses der WfbM oder des Teilhabepflichtverfahrens bzw. des Gesamtplanverfahrens, die die betriebsintegrierten Arbeitsplätze (ausgelagerten Werkstattplätze) und die darauf Beschäftigten betreffen, erhält das Integrationsamt zur Kenntnis.

3. Fördervoraussetzungen

3.1. Wirtschaftliche Tragfähigkeit

Die Förderung setzt voraus, dass der Inklusionsbetrieb nach Einschätzung des Integrationsamtes wirtschaftlich dauerhaft tragfähig ist.

3.2. Planungskonzept

Der Inklusionsbetrieb hat dem Integrationsamt ein Konzept vorzulegen, welches es dem Integrationsamt erlaubt, die dauerhafte wirtschaftliche Tragfähigkeit zu beurteilen.

Die Konzeption soll erkennen lassen, dass die betriebswirtschaftliche Planung wesentlich darauf ausgerichtet ist, einen überwiegenden Teil der laufenden Kosten des Betriebes durch die Erzielung von Erlösen am Markt und nur nachrangig durch laufende öffentliche Zuschüsse zu decken. Die näheren Anforderungen, die das vorzulegende Konzept zu erfüllen hat, ergeben sich aus der Anlage 2.

3.3. Ergänzende und laufende Wirtschaftlichkeitsprüfungen

Das Integrationsamt kann

- vom Inklusionsbetrieb die Vorlage eines betriebswirtschaftlichen Gutachtens verlangen sowie
- die voraussichtliche wirtschaftliche Tragfähigkeit durch hinzugezogene sachverständige Stellen (z.B. IHK) beurteilen lassen.

Das Integrationsamt kann vom Inklusionsbetrieb jederzeit Auskünfte und Unterlagen zur Geschäftssituation (z.B. Bilanzen, betriebswirtschaftliche Auswertungen – BWA, Monitoring-Ergebnisse, Liquiditätspläne) anfordern. Auch bei der laufenden Wirtschaftlichkeitsprüfung kann das Integrationsamt jederzeit sachverständige Stellen hinzuziehen.

3.4. Fördervoraussetzungen bei Inklusionsbetrieben

Inklusionsbetriebe beschäftigen zu mindestens 30 v. H. schwerbehinderte Menschen im Sinne von Ziffer 2.2.

Auf diese Quote wird auch die Anzahl der psychisch kranken Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Feststellung der Zugehörigkeit zum Personenkreis nach Satz 2 erfolgt in der Regel durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den Beschäftigten soll in der Regel 50 v. H. nicht übersteigen. Ein signifikanter Anteil von nicht schwerbehinderten Personen sowie Menschen ohne Vermittlungshemmnisse soll dazu dienen, den Integrationscharakter und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu gewährleisten.

Von der Einhaltung dieser Höchstgrenze kann das Integrationsamt insbesondere bei einem Inklusionsbetrieb absehen, der in der Vergangenheit nachweislich auch mit einem höheren Anteil beschäftigter schwerbehinderter Menschen ein wirtschaftlich ausgeglichenes Betriebsergebnis erreichen konnte.

4. Art und Umfang der Förderung

Nach § 217 SGB IX können Inklusionsbetriebe aus Mitteln der Ausgleichsabgabe Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und besonderen Aufwand erhalten. Das Integrationsamt kann die Leistungen gewähren in Form von Zuschüssen (auch zu Leasing), Darlehen, Zinszuschüssen und Liquiditätshilfen.

Liquiditätshilfen können ausnahmsweise dann erbracht werden, wenn hierdurch der Verlust bestehender Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen abgewendet werden kann.

Die Finanzierung von Leistungen nach § 216 Satz 2 SGB IX für psychisch kranke Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, erfolgt durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

4.1. Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung

a) Förderfähigkeit

Förderfähig sind insbesondere Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände (insb. Maschinen und Geräte zur Arbeitsplatzausstattung), wenn diese Aufwendungen erforderlich sind, um Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Sinne von Ziffer 2.2 zu schaffen oder zu erhalten.

Modernisierungsmaßnahmen sind förderfähig.

Ersatzbeschaffungen sind nicht förderbar.

Bauinvestitionen können nur in Ausnahmefällen gefördert werden. Nicht förderfähig sind Grundstücks- und Personalkosten.

b) Art und Höhe der Förderung

Art und Höhe der Förderung bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Das Integrationsamt berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere, welcher Beschäftigungsanteil in einem Inklusionsbetrieb auf schwerbehinderte Menschen der Ziffer 2.2 entfällt.

Bei Festsetzung der Förderhöhe legt das Integrationsamt in der Regel einen Eigenanteil des Inklusionsbetriebes von 30 v. H. der gesamten Aufwendungen zugrunde.

Die Förderung von Baukosten wird in der Regel nur in Form von Darlehen erbracht. Baukosten können nur gefördert werden, wenn diese für die Neuschaffung von Arbeitsplätzen zwingend erforderlich sind.

Liquiditätshilfen können in der Regel nur in Form von Darlehen erbracht werden.

4.2. Betriebswirtschaftliche Beratung

4.2.1. Gründungsberatung

Bei der Finanzierung einer Gründungsberatung sind vorrangig die Mittel der bekannten Stellen für Existenzgründer zu nutzen (z. B. der Kammern, Landesgesellschaften). Stehen diese nicht oder nicht im ausreichenden Umfang zur Verfügung, kann die Existenzgründungsberatung, betriebswirtschaftliche Projekterarbeitung, Durchführung von Marktrecherchen durch unabhängige Dritte mit bis zu 80 v. H. der entstehenden Kosten, höchstens aber mit 5.000,- Euro bezuschusst werden. Dieser Zuschuss deckt auch die wegen Ziffer 3 ggf. entstehenden Gutachtenkosten ab. Die Förderung der Gründungsberatung ist erst nach Vorlage eines vorläufigen und aussagekräftigen Exposés möglich.

4.2.2. Laufende betriebswirtschaftliche Beratung

Die notwendigen Aufwendungen für die laufende betriebswirtschaftliche Beratung durch unabhängige Dritte, insbesondere zur Unterstützung der weiteren strategischen Unternehmensplanung, bei Investitionsentscheidungen, Projekt- und Produktkalkulationen, Erweiterungs- und Verlagerungsvorhaben, Kapazitätsberechnungen, dem Aufbau von Liquiditätsplanungen und -kontrollen können mit bis zu 80 v. H. der entstehenden Kosten, höchstens aber mit 2.500,- Euro pro Jahr bezuschusst werden.

4.2.3. Beratung in Krisenphasen

Über Beratungen in Krisen- und Konsolidierungsphasen wird nach der Notwendigkeit des Einzelfalles unter Berücksichtigung der Betriebsgröße, der Situation am Markt und des beschäftigten Personenkreises entschieden.

4.2.4. Institutionalisiertes Beratungsangebot

An Stelle einer Förderung nach Ziffer 4.2.1 bis 4.2.3 kann die Förderung auch durch Einrichtung einer festen Stelle bei Dritten zur betriebswirtschaftlichen Beratung erfolgen.

4.3. Besonderer Aufwand

Ein förderfähiger besonderer Aufwand liegt vor,

- wenn die laufenden Kosten des Inklusionsbetriebes die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes überschreiten,
- die Kostenüberschreitung auf die zahlenmäßig überdurchschnittliche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne der Ziffer 2.2 oder die Verfolgung qualifizierter und rehabilitativer Ziele zurückgeführt werden kann und

- infolgedessen eine Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit des Inklusionsbetriebes bestehen könnte.

Besonderen Aufwand in diesem Sinne stellen insbesondere dar:

- die Kosten einer notwendigen arbeitsbegleitenden Unterstützung* der beschäftigten schwerbehinderten Menschen, wenn sie das durchschnittliche Maß übersteigen sowie
- die Kosten der Vorhaltung besonders flexibler und den Fähigkeiten der Mitarbeiter angepasster Betriebsstrukturen und -prozesse, soweit sie notwendig sind.

Das Integrationsamt kann besonderen Aufwand des Inklusionsbetriebes pauschal für jeden beschäftigten schwerbehinderten Menschen ausgleichen. Bei der Bemessung der Pauschale kann das Integrationsamt insbesondere berücksichtigen:

- Betriebsgröße,
- Beschäftigungsdauer,
- Beschäftigungsumfang,
- Beschäftigungsquote sowie
- Art und Umfang der Behinderung der Beschäftigten.

Das Integrationsamt kann Leistungen zum Ausgleich des besonderen Aufwands auch

- bei Arbeitsunfähigkeit eines beschäftigten schwerbehinderten Menschen oder
- bei Abwesenheit eines beschäftigten schwerbehinderten Menschen aus sonstigen Gründen

bis zu einer Dauer von 6 Wochen weitergewähren.

Die Leistungen zum Ausgleich des besonderen Aufwands können neben der laufenden Leistungen der Agentur für Arbeit erbracht werden (vgl. Ziffer 5.3).

5. Verhältnis der spezifischen Förderung von Inklusionsbetrieben zu anderen Förderleistungen

5.1. Verhältnis zur Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen nach § 15 SchwbAV

Die Förderung von Inklusionsbetrieben nach § 217 SGB IX, die eine weitergehende Förderung erlaubt, insbesondere soweit sie auch Leistungen zugunsten von Modernisierungsmaßnahmen zulässt, geht der Förderung des Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebots für schwerbehinderte Menschen nach § 15 SchwbAV vor.

5.2. Verhältnis zu individueller Förderung im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX, §§ 17 ff. SchwbAV

a) Grundsatz

Grundsätzlich gilt, dass Leistungen des Integrationsamtes zur individuellen Förderung von schwerbehinderten Menschen und Arbeitgebern nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX von der Förderung eines Inklusionsbetriebes unberührt bleiben, individuelle Förderung und Projektförderung somit nebeneinander bestehen können, wenn der entsprechende Bedarf besteht (vgl. Ziffer 1.2).

*zur Erläuterung der Arbeitsbegleitenden Betreuung wird auf Anlage 3 dieser Empfehlung verwiesen

b) Förderung einer behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a SGB IX, § 26 SchwbAV

Bei der Förderung einer behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen ist zu beachten, dass entsprechende Leistungen regelmäßig bereits in der Förderung des Aufbaus eines Inklusionsbetriebes nach § 217 SGB IX enthalten sind. Eine solche Förderung kann aber insbesondere bei nachträglichen Anpassungen und Einzelmaßnahmen gleichwohl in Betracht kommen.

c) Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e SGB IX; § 27 SchwbAV

Außergewöhnliche Belastungen eines Inklusionsbetriebes infolge der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kann das Integrationsamt durch Leistungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. e, § 27 SchwbAV ausgleichen. Diese Leistungen können mit dem besonderen Aufwand nach Ziffer 4.3 kombiniert erbracht werden. Für die Leistungsvoraussetzungen dem Grunde nach gelten die Richtlinien der einzelnen Länder zu § 27 SchwbAV.

Die Leistungen sollen in der Regel pauschalisiert erbracht werden. Bei der Bemessung der Höhe der Leistungen zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen kann das Integrationsamt u.a. folgende Kriterien berücksichtigen:

- Art und Umfang der Behinderung,
- berufliche Vorerfahrung,
- Stabilisierung der Leistung nach längerer Beschäftigungszeit,
- Umfang des Arbeitsverhältnisses.

Das Integrationsamt achtet bei der Bemessung der Höhe der Leistungen darauf, dass die Summe seiner Leistungen und die Leistungen Dritter insgesamt in einem angemessenen Verhältnis zum Bruttojahreseinkommen des schwerbehinderten Menschen stehen. Erforderlichenfalls ist die Höhe der Leistungen des Integrationsamtes anzupassen.

d) Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 4 SGB IX

Individuelle Leistungen an schwerbehinderte Menschen nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX können unter Beachtung der allgemeinen Fördervoraussetzungen für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben uneingeschränkt erbracht werden. Bei der Prüfung der Notwendigkeit einer persönlichen Arbeitsassistenz nach § 185 Abs. 4 SGB IX ist zu berücksichtigen, dass Inklusionsbetriebe bereits auf Grund ihrer besonderen gesetzlichen Aufgabenstellung eine besondere arbeitsbegleitende Betreuung zu erbringen haben, für die sie entsprechende vorrangige Leistungen nach § 217 SGB IX, § 27 SchwbAV erhalten können.

5.3. Verhältnis zu Leistungen anderer Rehabilitationsträger

Die Förderung von Inklusionsbetrieben durch das Integrationsamt nach § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX, § 17 Abs. 1 Nr. 3 SchwbAV ist gemäß § 18 Abs. 1 SchwbAV ebenso nachrangig gegenüber den Leistungen anderer Rehabilitationsträger, wie die individuelle Förderung nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX, § 17 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SchwbAV. Das heißt insbesondere, dass

- Arbeitsförderungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit nach SGB III sowie
- Grundsicherungsleistungen der Jobcenter und kommunalen Träger nach SGB II

vorrangig sind, wenn sie denselben Zweck erfüllen wie eine Leistung, die das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben gewähren könnte. Leistungen zum Ausgleich besonderen Aufwands (vgl. Ziffer 4.3) kann das Integrationsamt auch neben laufenden Leistungen der Agentur für Arbeit zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach dem SGB III erbringen.

6. Besonderheiten bei der Förderung von rechtlich unselbständigen Inklusionsbetrieben (Betriebe und Abteilungen)

6.1. Abgrenzung von nicht-förderfähigen Einrichtungen

Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmer am regulären Wirtschaftswettbewerb (vgl. Ziffer 2.1). Rechtlich unselbstständige Inklusionsbetriebe und -abteilungen können daher als förderfähige Handlungsformen gem. § 215 Abs. 1 SGB IX in der Regel nur von Wirtschaftsunternehmen im Sinne des Handels-, Wirtschafts- und Wettbewerbsrechts oder von öffentlichen Arbeitgebern gem. § 154 Abs. 2 SGB IX gegründet bzw. geführt werden. Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Vereine, Stiftungen, Sonder- oder Rehabilitationseinrichtungen und andere Organisationen, die ausschließlich gemeinnützige, wohltätige oder rehabilitative Zwecksetzungen verfolgen und keine im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Produkten und Dienstleistungen stehenden gewerblichen Tätigkeiten ausführen, können daher innerhalb dieses Organisationsrahmens keine förderfähigen rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetriebe/ -abteilungen im Sinne des § 215 Abs. 1 SGB IX gründen bzw. führen. Ein gemeinnütziger Status und das damit verbundene grundsätzliche Fehlen einer Gewinnerzielungsabsicht allein stehen allerdings einer Förderung als rechtlich unselbstständigem Inklusionsbetrieb bzw. einer -abteilung nicht entgegen (vgl. Ziffer 2.1.1).

Ausnahmsweise kann eine gemeinnützige Organisation, die die Rechtsform einer gGmbH hat, einen rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieb/ eine Inklusionsabteilung gründen bzw. führen, wenn

- a) die gGmbH selbst (zumindest auch) im Sinne der Ziffer 2.1 erwerbswirtschaftlich tätig ist und im Wettbewerb mit anderen Anbietern von Dienstleistungen und Produkten steht, sowie
- b) der/die im Rahmen der gGmbH zu gründende bzw. zu führende rechtlich unselbstständige Inklusionsbetrieb/ -abteilung ausschließlich erwerbswirtschaftlich und als Marktteilnehmer im Sinne der Ziffer 2.1 tätig werden soll bzw. tätig ist.

Für einen rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieb bzw. eine -abteilung und deren gemeinnützigen Träger (gGmbH) gilt außerdem Ziffer 2.1.1 Satz 5 entsprechend.

6.2. Schaffung von Arbeitsplätzen, Beschäftigungsquote

Förderfähig ist ein rechtlich unselbstständiger Inklusionsbetrieb, in dem für schwerbehinderte Menschen der Zielgruppe (vgl. Ziffer 2.2) Arbeitsplätze im Sinne der §§ 156 Abs. 1, 185 Abs. 2 S. 3 SGB IX neu geschaffen werden. Der Anteil dieser Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Inklusionsbetrieb muss mindestens 30

Prozent betragen. Darüber hinaus muss das Gesamtunternehmen die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX erfüllen.

6.3. Besondere Anforderungen

Ein rechtlich unselbständiger Inklusionsbetrieb bzw. eine -abteilung muss eine eigene Aufgaben-, Organisations- und Leitungsstruktur aufweisen, die sich von derjenigen des übergeordneten Unternehmens bzw. des führenden öffentlichen Arbeitgebers, unterscheidet. Zum Nachweis ist neben dem Planungskonzept (vgl. Ziffer 3.2) ein Organigramm oder einen Geschäftsverteilungsplan vorzulegen, aus dem sich die eigenständige Aufgaben-, Organisations- und Leitungsstruktur ergibt.

Das übergeordnete Unternehmen bzw. der führende öffentliche Arbeitgeber des rechtlich unselbständigen Inklusionsbetriebes bzw. der -abteilung hat dessen bzw. deren finanziellen Angelegenheiten gegenüber dem Integrationsamt offenzulegen durch geeignete Verfahren der innerbetrieblichen Kostenstellenrechnung, die mit dem Integrationsamt abzustimmen sind. Es bzw. er hat dem Integrationsamt nachzuweisen, dass es bzw. er neben seinen Aufgaben nach § 216 SGB IX (vgl. Ziffer 2.3) auch den Pflichten eines Arbeitgebers nach § 164 Abs. 4 SGB IX in vollem Umfang genügt.

6.4. Wechselmöglichkeit

Es ist sicherzustellen, dass die beschäftigten schwerbehinderten Menschen auf andere Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens bzw. des öffentlichen Arbeitgebers wechseln können. Insbesondere ist in Erfüllung der Arbeitgeberpflicht nach § 164 Abs. 1 SGB IX stets zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze im Unternehmen bzw. bei einem öffentlichen Arbeitgeber mit den im rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieb bzw. in der -abteilung beschäftigten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

6.5. Inklusionsvereinbarung

Unternehmen oder öffentliche Arbeitgeber, die einen rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetrieb oder eine -abteilung einrichten, sollen im Unternehmen bzw. in der Verwaltung bereits eine Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX geschlossen haben.

Bei Gründung des rechtlich unselbstständigen Inklusionsbetriebes bzw. der -abteilung ist die Inklusionsvereinbarung um Ausführungen zur Wechselmöglichkeit nach Ziffer 6.4 zu ergänzen.

Liegt bei der Gründung eine Inklusionsvereinbarung noch nicht vor, soll diese während des Aufbaus innerhalb eines angemessenen Zeitraumes geschlossen werden.

7. Verfahren

7.1. Sachliche und örtliche Zuständigkeit

Für sämtliche Leistungen der begleitenden Hilfe an Inklusionsbetriebe im Sinne des § 215 Abs.1 SGB IX ist das Integrationsamt zuständig, in dessen Bereich der Ort der zu fördernden Arbeitsplätze liegt. Für die Finanzierung der Leistungen nach § 216 Satz 2 SGB IX ist der Rehabilitationsträger zuständig.

7.2. Antragstellung, Nachweisführung, Leistungszeitpunkt

Leistungen sind vom Inhaber des Inklusionsbetriebes zu beantragen. Mit dem Antrag sind die erforderlichen Nachweise vorzulegen. Zu Anrechnung von Personen nach § 215 Abs. 4 SGB IX auf die Quote gemäß Ziffer 3.4 sind entsprechende Nachweise des Rehabilitationsträgers vorzulegen. Auch bei laufenden Leistungen kann das Integrationsamt jederzeit Nachweise anfordern. Die Leistungen erbringt das Integrationsamt frühestens vom Monat der Antragstellung an.

7.3. Nachweis von Kosten

Der Inklusionsbetrieb hat dem Integrationsamt die zweckentsprechende Verwendung der Förderleistungen nachzuweisen. Erbringt das Integrationsamt eine laufende Pauschalförderung (wie etwa zum Ausgleich des besonderen Aufwands nach Ziffer 4.3), so sind in regelmäßigen Abständen

- ein Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten Menschen sowie
- geeignete Nachweise (z.B. Gehaltsnachweise)

vorzulegen.

Inklusionsbetriebe, die eine Förderung nach §§ 185 Abs. 3 Nr. 3, 217 SGB IX beantragen bzw. erhalten, sind verpflichtet, dem Integrationsamt unaufgefordert alle Leistungen mitzuteilen, die der Inklusionsbetrieb zur Förderung der beschäftigten schwerbehinderten Menschen von Dritten erhält; Kopien der Bescheide sind vorzulegen.

7.4. Stellung von Sicherheiten

Zur Einhaltung der mit der Förderung investiver Aufwendungen im Förderbescheid ausgesprochenen Arbeitsplatzbindungen sind von den Inklusionsbetrieben geeignete Sicherheiten zu stellen. Über Art und Umfang der Sicherheit ist im Einzelfall zu entscheiden.

7.5. Statistik

Das Integrationsamt erfasst statistisch die Förderung von Inklusionsbetrieben nach Leistungsfällen und finanziellem Aufwand gesondert. Die Statistik soll auch die erbrachte individuelle Förderung berücksichtigen.

Arbeitshilfe zur Ermittlung der Zielgruppe

–Anlage 1–

A Zielgruppenzugehörigkeit ist i.d.R. gegeben, wenn eine der folgenden Bedingungen vorliegt:
A1 geistige Behinderung bei einem Einzel-GdB = oder >50
A2 seelische Behinderung bei einem Einzel-GdB = oder >50
A3 Übergang aus dem Arbeitsbereich einer WfbM bei einem GdB = oder >50
A4 Übergang aus einer psychiatrischen Einrichtung* bei einem GdB = oder >50
A5 Übergang aus einer Schule** bei einem GdB = oder >50
A6 Langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen mit einem GdB = oder > 50

B Zielgruppenzugehörigkeit wird unter Berücksichtigung der unter C und D genannten Kriterien genauer geprüft, wenn eine der folgenden Bedingungen vorliegt:
B1 schwere Körperbehinderung mit einem GdB = oder > 50
B2 schwere Sinnesbehinderung mit einem GdB = oder > 50
B3 schwere Mehrfachbehinderung mit einem GdB = oder > 50
B4 Personen mit einem GdB von 30 oder 40 und Gleichstellung gem. § 2 Abs. 3 SGB IX
B5 Übergang aus dem Berufsbildungsbereich einer WfbM bei einem GdB = oder > 50
B6 Übergang aus einer psychiatrischen Einrichtung soweit nicht unter A4
B7 Übergang aus einer Schule soweit nicht unter A5

C Berufsbezogene Auswirkungen der Behinderung
C1 Besondere nachteilige Auswirkung der unter Pkt. B genannten Behinderung auf das Arbeitsleben liegt vor
C2 Vermittlung stößt trotz Ausschöpfung aller Fördermöglichkeiten und Einsatz des Integrationsfachdienstes (IFD) auf besondere Schwierigkeiten

D Weitere Vermittlungshemmnisse zu den Behinderungen liegen vor und zwar:
Siehe A 6
D1 Alter (> 50 Jahre)
D2 fehlende berufliche Qualifikation
D3 Sonstige:

N Nachweise für alle Fallgruppen unter A oder B:
N1 Anerkennungsbescheid über die Feststellung der Schwerbehinderung
N2 Gültiger Schwerbehindertenausweis
N3 Nachweis über Leistungen Dritter (Lohnkostenförderung etc.)
N4 Arbeitsvertrag und ggf. Anlagen zum Arbeitsvertrag

Nachweise i.d.R. nur für die Fallgruppen unter B:
N5 Gleichstellungsbescheid falls Gruppe B 4
N6 Erläuterung der nachteiligen Auswirkungen der Behinderung auf das Arbeitsleben
N7 Nachweis der vorherigen Arbeitslosigkeit
N8 Darstellung des beruflichen Werdegangs und der fehlenden beruflichen Qualifikation
N9 Darstellung der sonstigen Vermittlungshemmnisse

Nachweise nur für Übergänger/innen oder Abgänger/innen:
N10 Darstellung über Verlauf und Dauer der zielgerichteten Vorbereitung bei Übergang aus einer WfbM oder psychiatrischen Einrichtung
N11 Entlassungszeugnis bei Schulabgängerinnen/Schulabgängern

Anmerkungen:

Für alle Fallgruppen gilt: Die Zielgruppe ist begrenzt auf schwerbehinderte Menschen ohne reguläre Beschäftigung, d.h. in der Regel auf arbeitslose Personen oder Personen ohne den Status einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Besonders geförderte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse können im Einzelfall davon ausgenommen werden.

Die Tätigkeit in einem Inklusionsbetrieb ist nicht die Regelform der Teilhabe am Arbeitsleben, weder für beruflich besonders beeinträchtigte noch für schwerbehinderte Menschen generell. Diese Arbeitshilfe begründet kein automatisches Anerkennungsverfahren. Die Anerkennung der Zielgruppenzugehörigkeit erfolgt immer im Rahmen einer Einzelfallentscheidung des Integrationsamtes.

Die Nachweise zu N6, N7, N8 und N9 können gegebenenfalls in einem Bericht zusammengefasst werden. Die Berichterstattung kann z.B. durch eine fachdienstliche Stellungnahme eines IFD oder einer anderen geeigneten Einrichtung erfolgen.

* Zu A4: Wegen der Vielfalt und der Unterschiedlichkeit psychiatrischer Einrichtungen sind hierzu länderspezifische Festlegungen erforderlich.

** Zu A5: Wegen der Vielfalt und der Unterschiedlichkeit von Schulen und Schulabschlüssen sind dazu länderspezifische Festlegungen erforderlich.

Inhaltliche Anforderungen an die Darstellung der geplanten Konzeption eines Inklusionsbetriebes nach einer betriebswirtschaftlichen Gründungsberatung

Die Konzeption sollte Auskunft über folgende Inhalte geben:

- 1.1. Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien
- 1.2. Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen im Hinblick auf Zuordnung zu den Typen -unternehmen, -betrieb, -abteilung; wichtig dafür ist eine Beschreibung der bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe:
 - a) Angaben über die Inklusionsbetriebe, die Gesellschaft oder Körperschaft einschließlich Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbHs)
 - b) Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinne der §§ 51 ff AO)
- 1.3. Darstellung des Personalkonzeptes - Leitungsebene
Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für den Inklusionsbetrieb hauptverantwortlichen Betriebsleiters:
 - a) formale Qualifikation
 - b) Produkt- und Branchenerfahrung
 - c) Führungserfahrung (auch mit leistungsgeminderten Mitarbeitern)
 - d) Lebenslauf
- 1.4. Darstellung des Personalkonzeptes – Beschäftigte:
 - a) Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden schwerbehinderten Menschen
 - b) Stellenplan (bei komplexeren Projekten ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen
 - c) Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung
 - d) Beschreibung des Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden schwerbehinderten Menschen
- 1.5. Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach 5 Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung; im ersten Schritt sind die betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen differenziert darzustellen:
 - a) Investitionen: detaillierte Darstellung der geplanten Investitionen (Anschaffungspreis, Nutzungsdauer, jährliche Abschreibung)
 - b) Personalkosten: Anhand des Stellenplans und der Angaben über die Tarifverhältnisse des Betriebes werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tarifierhöhungen werden berücksichtigt. Evtl. geplante sukzessive Einstellung von Mitarbeitern wird gesondert ausgewiesen.
 - c) Betriebskosten: Schätzung anhand von Vergleichszahlen und Erfahrungswerten; detaillierte Angaben zu Raumkosten (Art, Dauer und Preisentwicklung des Mietvertrages), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung

- d) Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechender Angaben aufgrund von Branchen Kennziffern bzw. Erfahrungswerten vergleichbarer Betriebe
 - e) ggf. kalkulatorische Kosten: Neben den Abschreibungen der Investitionen sind je nach Betriebszweig und konkreter Risikolage pauschale Wertberichtigungen, Forderungs- und Anlaufverluste, Risiko- und Wagniskosten einzuplanen f. ggf. Zins- und Finanzierungskosten.
- 1.6. Zuschüsse: Die zu erwartenden Zuschüsse sind unter Angabe des Förderinstrumentariums darzustellen und zu berechnen.
Investitionskostenzuschüsse sollten nicht in die Gewinn- und Verlustplanung einfließen, der Betrieb sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.
- 1.7. Errechnung und Verprobung des "break-even-points":
Auf Basis der betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wird der "break-even-point" - unter Berücksichtigung der Zuschüsse sowie ohne Berücksichtigung der Zuschüsse - ermittelt.
- Der als Ergebnis errechnete Sollumsatz wird in folgender Hinsicht verprobt:
- Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
 - Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
 - Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierenden Maßnahmen bedarf es?)
 - Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben)
- 1.8. Darstellung einer Zielprojektion:
Welche Zuschussquote hält der Antragsteller für langfristig notwendig, um die vorgegebenen Zielsetzungen solide erfüllen zu können?
Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfuktuation mit zu berücksichtigen.

Arbeitsbegleitende Betreuung im Sinne des § 216 SGB IX

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden jeweils die männliche Form verwendet. Die Begriffe Begleitung und Betreuung werden synonym gebraucht.

Präambel:

Inklusionsbetriebe sind Unternehmen, Abteilungen und Betriebe des ersten Arbeitsmarktes. Sie unterscheiden sich von sonstigen Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes vor allem dadurch, dass sie eine besondere Aufgabe erfüllen, indem sie einen hohen Anteil Menschen aus der Zielgruppe des § 215 SGB IX beschäftigen.

Inklusionsbetriebe sind in unterschiedlichsten Branchen tätig, haben unterschiedlichste Unternehmensgrößen und beschäftigen unterschiedlich viele Zielgruppenmitarbeiter mit unterschiedlichsten Behinderungen.

Die Notwendigkeit einer dauerhaften und qualifizierten Arbeitsbegleitenden Betreuung in Inklusionsbetrieben ergibt sich aus dem überproportional hohen Beschäftigungsanteil von Zielgruppenbeschäftigten mit besonderem Unterstützungsbedarf. Diese Personengruppe nach § 215 Abs. 2 SGB IX stößt auf besondere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt. Dies spiegelt sich häufig in den individuellen Erwerbsbiographien mit mehrfach gescheiterten Integrationsversuchen wider.

Die Arbeitsbegleitende Betreuung wird als Bestandteil der Leistungen des Besonderen Aufwands nach § 217 SGB IX finanziert.

Gesetzliche Grundlage (§ 216 SGB IX)

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

Grundsätze der Arbeitsbegleitenden Betreuung

Auf Basis der in der Präambel benannten unterschiedlichsten Rahmenbedingungen der einzelnen Inklusionsbetriebe ist eine einheitliche, für alle Inklusionsbetriebe gleichermaßen anwendbare Definition bzw. inhaltliche Beschreibung der Arbeitsbegleitenden Betreuung kaum möglich. Im Folgenden werden deshalb allgemeine Grundsätze / Orientierungshilfen formuliert:

- a) Die Arbeitsbegleitende Betreuung ist zielorientiert:
Mit der Arbeitsbegleitenden Betreuung soll die Teilhabe an regulärer Erwerbstätigkeit sichergestellt werden.
- b) Die Arbeitsbegleitende Betreuung ist behinderungsspezifisch:
Die Arbeitsbegleitende Betreuung berücksichtigt die Auswirkungen und Bedarfe unterschiedlicher Behinderungen.
- c) Die Arbeitsbegleitende Betreuung arbeitet fähigkeits- und ressourcenorientiert:
Die Zielgruppenbeschäftigten werden im Rahmen ihrer Fähigkeiten eingesetzt und werden ermutigt, ihre Entwicklungspotentiale auszuschöpfen.
- d) Die Arbeitsbegleitende Betreuung arbeitet personenzentriert und dialogorientiert:
Die Arbeitsbegleitende Betreuung ist individuell und beteiligt den Zielgruppenbeschäftigten an den notwendigen Entscheidungsprozessen.
- e) Die Arbeitsbegleitende Betreuung arbeitet betriebsorientiert:
Die betrieblichen Belange und die Anforderungen des jeweils konkreten Arbeitsplatzes werden unter Einbeziehung des betrieblichen Umfeldes berücksichtigt.
- f) Die Arbeitsbegleitende Betreuung unterstützt die Passung zwischen Arbeitsplatz- und Fähigkeitsprofil:
Ein Arbeitsverhältnis wird stabiler, wenn sich Arbeitsplatzanforderungen und Fähigkeiten weitgehend decken. Es wird darauf hingewirkt, den Arbeitsplatz den jeweiligen Fähigkeiten des Zielgruppenbeschäftigten anzupassen und / oder dessen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Abgrenzung zur psychosozialen Arbeitsbegleitenden Betreuung

Zu unterscheiden ist zwischen der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsbegleitenden Betreuung und der psychosozialen Arbeitsbegleitenden Betreuung. Die Übergänge zwischen beiden Formen können im Einzelfall fließend sein und die Abgrenzung muss unscharf bleiben. Unter der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsbegleitenden Betreuung fällt insbesondere die Einarbeitung, die intensive Arbeitsanleitung, das Überwachen der Arbeitsergebnisse und bei Bedarf deren Korrektur – also alles, was den Zielgruppenbeschäftigten in die Lage versetzen soll, eine adäquate Arbeitsleistung zu erbringen, bei der Arbeit und Entlohnung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Sie erfolgt regelmäßig intern durch den Inklusionsbetrieb.

Die psychosoziale Arbeitsbegleitende Betreuung geht darüber hinaus und erreicht den Zielgruppenbeschäftigten in seinen gesamten Lebensbezügen. Sie sorgt für Hilfestellungen bei der Bewältigung aller Probleme, die verhindern, dass der Zielgruppenbeschäftigte seine Rolle als Arbeitnehmer überhaupt ausfüllen kann.

Hierzu gehören zum Beispiel das Einschätzen seiner Fähigkeiten, sein Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Krisenintervention oder das Erkennen der Notwendigkeit, therapeutische Hilfe oder andere externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

Inhalte der Arbeitsbegleitenden Betreuung

Die Aufgaben und Inhalte der Arbeitsbegleitenden Betreuung sind im SGB IX oder der SchwbAV nicht konkret ausgeführt. Tätigkeiten der Arbeitsbegleitenden Betreuung können unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Verhältnisse sowie der jeweiligen Arbeitsplatzsituation in analoger Anlehnung an § 193 Abs. 2 SGB IX u. a. sein:

- Die Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erstellen,
- Praktikanten auf eine Beschäftigung im Inklusionsbetrieb in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Arbeitgeber, ggf. dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation vorzubereiten,
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter - insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher - zu begleiten,
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
- mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
- Kriseninterventionen und arbeitsplatzbezogene psychosoziale Betreuung durchzuführen,
- zusätzlich erforderliche Maßnahmen (z.B. Jobcoaching oder Arbeitsassistenz) zu initiieren,
- die schwerbehinderten Menschen bei einer Umsetzung innerhalb des Betriebes zu begleiten,
- bei der Gestaltung behinderungsbedingter Arbeitsbedingungen mitzuwirken,
- die Menschen mit Schwerbehinderung bei der Wiedereingliederung in den Betrieb zu begleiten.

Fachliche Anforderungen an die Arbeitsbegleitende Betreuung

Ebenso wie die Aufgaben und Inhalte der Arbeitsbegleitenden Betreuung gesetzlich nicht definiert sind, existieren auch keine Vorgaben bezüglich der formalen Qualifikationsanforderungen.

Die Arbeitsbegleitende Betreuung sollte Kenntnisse darüber haben, wie sich die jeweiligen Behinderungsarten in betrieblichen Arbeitsprozessen auswirken können.

Entsprechende Qualifikationen können daher allenfalls exemplarisch benannt werden: Sozialarbeiter, Sozialpädagoge, Ergo- / Arbeitstherapeut, Krankenpfleger mit behinderungsbedingter Zusatzqualifikation (z.B. in Sozialpsychiatrie), ausgebildete und erfahrene Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung in WfbM, langjährig erfahrene Facharbeiter / Angestellte mit Ausbildereignungsprüfung und psychosozialer Zusatzqualifikation u.v.a.m.

Der Nachweis über die persönliche Befähigung zu einer qualifizierten Arbeitsbegleitenden Betreuung kann auch durch einschlägige und langjährige persönliche und betriebliche Erfahrung erbracht werden.

Organisation der Arbeitsbegleitenden Betreuung

Die Arbeitsbegleitenden Betreuung in Inklusionsbetrieben sollte regelmäßig durch eigenes Personal sichergestellt werden. Aber auch die psychosoziale Arbeitsbegleitenden Betreuung kann durch eigenes Personal des Inklusionsbetriebes geleistet werden. Allerdings sollte dann die Betreuungsperson nicht gleichzeitig Personalverantwortung gegenüber dem Beschäftigten wahrnehmen. Eine Vermischung mit Führungsverantwortung kann zu Interessenkonflikten führen und gefährdet die notwendige Neutralität bei personenzentrierter Betreuung.

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbegleitenden Betreuung und ihre Verankerung im betrieblichen Kontext obliegen jedem Inklusionsbetrieb selbst. Art und Umfang des Unterstützungsangebotes sollen unter Berücksichtigung des betrieblichen Rahmens sowie der personellen Erfordernisse bestimmt werden.

Für die psychosoziale Arbeitsbegleitenden Betreuung kann das Integrationsamt auch den Inklusionsbetrieben das temporäre psychosoziale Unterstützungsangebot der Integrationsfachdienste - insbesondere in den Bereichen Personalfindung und -vorbereitung, Begleitung der Einarbeitungsphase und Krisenintervention - zur Verfügung stellen.

Prüfungsrecht

Das Integrationsamt hat ein Prüfungsrecht über die Ausführung der Arbeitsbegleitenden Betreuung und wird insbesondere dann intervenieren, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass keine oder eine nur unzureichende Arbeitsbegleitende Betreuung erfolgt.

Dauer der Arbeitsbegleitenden Betreuung

Erfahrungen aus langjährig bestehenden Inklusionsbetrieben zeigen, dass eine Arbeitsbegleitende Betreuung für die Zielgruppenbeschäftigten meist dauerhaft notwendig ist. Die Annahme, dass nach einer bestimmten Beschäftigungszeit der Bedarf für fortgesetzte Arbeitsbegleitende Betreuung nicht mehr besteht, ist in aller Regel bei der Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nicht zutreffend. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass ein Grundbedarf an Arbeitsbegleitender Betreuung für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Pauschale Abgeltung

Die pauschale Abgeltung des dauerhaften Bedarfs an Arbeitsbegleitender Betreuung im Rahmen der Leistungen des Besonderen Aufwands nach § 217 SGB IX gleicht aus, dass einzelne Zielgruppenbeschäftigte einen geringeren Aufwand, andere hingegen einen höheren Aufwand verursachen als vergütet wird.