

Fragen und Antworten zu laufenden Leistungen an Inklusionsbetriebe

(Stand: 24. Februar 2026)

I. Welche Förderungen zum Arbeitsentgelt können beim KVJS - Integrationsamt beantragt werden.

1. **Beschäftigungssicherungszuschuss**
siehe FAQ Nr. V
2. **Besonderer Aufwand**
siehe FAQ Nr. VI
3. **Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2)**
Arbeit Inklusiv Teil 1
(Begründung und Sicherung)
Arbeit Inklusiv Teil 2 entspricht dem Budget für Arbeit gemäß § 61 SGB IX
siehe FAQ zu Nr. VIII

II. Antragsverfahren

1. Wo kann ich mich zu Leistungen des KVJS – Integrationsamtes informieren?

Beim KVJS-Integrationsamt Referat 35 für:

- **besonderen Aufwand** (§ 217 SGB IX)
- **Beschäftigungssicherungszuschuss** (§ 27 SchwbAV)

Beim Integrationsfachdienst für:

- **Arbeit Inklusiv Teil 1 und Teil 2**

2. Ist es erforderlich einen Antrag zu stellen?

Ja, alle Förderleistungen erfordern grundsätzlich einen Antrag. Um das Verfahren möglichst effizient zu gestalten, bitten wir, die zur Verfügung stehenden Formulare für die Antragsstellung zu verwenden.

3. Wo kann der Antrag auf Förderung gestellt werden?

Für den **Beschäftigungssicherungszuschuss** und den **besonderen Aufwand** muss der Antrag beim KVJS-Integrationsamt gestellt werden.

Leistungen für Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2) können **ausschließlich** beim Integrationsfachdienst gestellt werden.

Dies gilt sowohl für den Erstantrag als auch für Folgeanträge.

4. Wo erhalte ich die Antragsformulare?

Das Antragsformular für den **Beschäftigungssicherungszuschuss** und den **besonderen Aufwand** erhalten Sie beim Integrationsamt – Referat 35. Den Antrag finden Sie auf der Homepage des KVJS (www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/formulare).

Anträge für **Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2)** erhalten Sie **nur** direkt beim Integrationsfachdienst.

5. Welche Unterlagen müssen vorgelegt werden, damit der Antrag bearbeitet werden kann?

Bei einem **Erstantrag** sind folgende Unterlagen erforderlich:

- Arbeitsvertrag
- Berechnung des Arbeitsentgeltes
- Schwerbehindertenausweis
- Gleichstellungsbescheid bei einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 40
- Antragsformular
- Unterlagen zu Vorleistungen z.B. Eingliederungszuschuss
- Datenschutzerklärung

Bei einem **Folgeantrag** sind erforderlich:

- Schwerbehindertenausweis (falls Ausweis befristet ist)
- Antragsformular
- ggf. Arbeitsvertrag
(falls Veränderungen zum Zeitpunkt der Folgeantragsstellung vorgenommen wurden)
- ggf. letzte Entgeltabrechnung
(falls Veränderungen zum Zeitpunkt der Folgeantragsstellung vorgenommen wurden)

Die Bearbeitung erfolgt **erst**, wenn **alle** Unterlagen komplett vorliegen.

6. Zu welchem Zeitpunkt bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses muss ein Antrag gestellt werden?

Für den **besonderen Aufwand (§ 217 SGB IX)** kann der Antrag vor oder zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.

Für den **Beschäftigungssicherungszuschuss (§ 27 SchwbAV)** sowie den **ergänzenden Lohnkostenzuschuss** der EGH (nach Arbeit Inklusiv Sicherung) können Leistungen erst ab dem **13. Beschäftigungsmonat** bewilligt werden. Weitere Voraussetzung ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sowie die Inanspruchnahme von Leistungen des vorrangigen Leistungsträgers.

Für Leistungen aus dem **Arbeitsmarktprogramm Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2)** Begründung **muss** bei einem neuen Arbeitsverhältnis vor Abschluss des Arbeitsvertrages Kontakt mit dem zuständigen Integrationsfachdienst aufgenommen werden. Diese Förderung erfordert eine **Vorlaufzeit**.

7. Kann ein Antrag auch für Beschäftigte gestellt werden, die bereits eingestellt wurden?

Für Leistungen nach dem **Arbeitsmarktprogramm Arbeit Inklusiv** (Begründung) ist dies **nicht** möglich. Der Antrag auf alle Förderleistungen muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages gestellt werden, ansonsten wird die Förderung nach Arbeit Inklusiv nicht gewährt!

Werden **ausschließlich** Leistungen für den Beschäftigungssicherungszuschuss (§ 27 SchwbAV) und/oder besonderen Aufwand (§ 217 SGB IX) benötigt, ist eine Antragstellung auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis möglich. Die Förderung wird allerdings erst ab dem Monat gewährt, in dem die Leistung beim KVJS-Integrationsamt beantragt wurde.

Für den **Beschäftigungssicherungszuschuss** (§ 27 SchwbAV) ist dabei folgendes zu beachten:

- Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt diese Förderung, in der Regel, erst ab dem 13. Beschäftigungsmonat.
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen wird, in der Regel, diese Förderung nicht bewilligt.

Wichtig:

Anträge auf Eingliederungszuschüsse (EGZ) der Agentur für Arbeit oder Träger der Rentenversicherung müssen immer **vor** Abschluss eines Arbeitsvertrages gestellt werden!

8. Muss auch ein Antrag gestellt werden, wenn das KVJS-Integrationsamt bereits eine Förderung gewährte (Folgeantrag)?

Ja, auch eine Weitergewährung erfordert eine erneute Antragsstellung. Eine nahtlose Weitergewährung von Förderleistungen setzt voraus, dass ein Folgeantrag bei uns vorliegt, bevor der bewilligte Förderzeitraum ausgelaufen ist.

9. Welche Aufgaben und welche Funktion hat der Integrationsfachdienst in dem Förderverfahren?

Der Integrationsfachdienst erstellt sowohl für die Zuordnung zum Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Personen nach § 215 SGB IX als auch zur Notwendigkeit einer Förderung eines Beschäftigungssicherungszuschusses nach § 27 SchwbAV eine fachdienstliche Stellungnahme.

Für Leistungen nach dem Arbeitsmarktprogramm **Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2)** erstellt der Integrationsfachdienst einen Inklusionsplan zu dem Förderbedarf.

10. Wer beauftragt den Integrationsfachdienst?

Beauftragt wird der Integrationsfachdienst vom Integrationsamt.

Werden Leistungen nach dem Arbeitsmarktprogramm **Arbeit Inklusiv** (Teil 1 und Teil 2) benötigt, beauftragt der **Träger der Eingliederungshilfe** den IFD mit der

Bedarfsfeststellung, der Berichtserstattung sowie der Unterstützung des wesentlich behinderten Menschen bzw. dessen Arbeitgeber.
Sie können sich direkt an den IFD wenden. Den für Ihr Unternehmen zuständigen IFD finden Sie auf der Homepage: [home - Integrationsfachdienst \(ifd-bw.de\)](http://home-integrationsfachdienst.de).

11. Warum ist eine Zuordnung zu dem Personenkreis der besonders betroffenen Personen nach § 215 SGB IX erforderlich?

Inklusionsunternehmen im Sinne des § 215 SGB IX müssen besonders betroffene schwerbehinderte Personen beschäftigen. Nur mit dieser Zielgruppe wird die Beschäftigungsquote des § 215 Abs. 3 SGB IX erfüllt. Und nur für diese Personen wird der besondere Aufwand zur Verfügung gestellt.

12. Kann vor Einstellung einer Person bereits eine Zuordnung zur Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erfolgen?

Ja, dies ist möglich. Wenden Sie sich diesbezüglich an das KVJS-Integrationsamt, damit der Integrationsfachdienst beauftragt werden kann, um diese Zuordnung zu prüfen.

13. Kann schon vor der Einstellung eine Aussage über die Höhe einer Förderung des KVJS-Integrationsamtes getroffen werden?

Die Höhe der Förderung hängt von mehreren Faktoren ab, z.B. die Art der Behinderung, das Vorliegen einer wesentlichen Behinderung, Zuordnung zur Zielgruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen etc. Daher ist eine Aussage nur bedingt möglich, bevor nicht alle Informationen vorliegen und bewertet werden können.

Fördervoraussetzungen für Leistungen des KVJS-Integrationsamtes (Mittel der Ausgleichsabgabe)

1. Für welche Personen werden Förderleistungen zur Verfügung gestellt?

Grundvoraussetzung ist das Bestehen einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung. Die Schwerbehinderung muss nachgewiesen werden durch einen gültigen Schwerbehindertenausweis, sowie einen Feststellungsbescheid der Versorgungsverwaltung. Für den Nachweis der Gleichstellung benötigen wir den Feststellungsbescheid der Versorgungsverwaltung sowie der Agentur für Arbeit über die Gleichstellung.

Zusätzlich dazu sind folgende weitere Voraussetzungen erforderlich:

Die Leistung besonderer Aufwand wird ausschließlich für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 215 Abs. 1 und 2 SGB IX bewilligt.

Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird für Beschäftigte mit Schwerbehinderung/Gleichstellung gewährt, die aufgrund der Behinderung Leistungsbeeinträchtigungen haben.

Leistungen des Arbeitsmarktprogrammes **Arbeit Inklusiv (Teil 1 und Teil 2)** werden nur für Menschen gewährt, bei welchen die wesentliche Behinderung durch die Träger der Eingliederungshilfe festgestellt wurde. Dazu müssen die betroffenen Personen Leistungen zur Teilhabe bei der Eingliederungshilfe beantragen.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie vom Integrationsfachdienst.

2. Was sind die Kriterien „besonders betroffene Schwerbehinderte“ nach § 215 SGB IX

Gesetzlich geregelt ist dieser Personenkreis in § 215 Abs. 1 und 2 SGB IX. Diese Personen, sind durch die Behinderung in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben besonders betroffen. Aufgrund dieser Auswirkungen benötigen sie eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

3. Ist die Zuordnung „besonders betroffene Schwerbehinderte“ befristet oder dauerhaft?

Aktuell ist die Zuordnung zu dieser Zielgruppe dauerhaft – dies bedeutet die Zuordnung wird einmal festgestellt und dann nicht wieder überprüft.

4. Sind die Merkmale „besonders betroffene Schwerbehinderte“ und „wesentlich behinderte Menschen“ identisch?

Nein – dies sind rechtlich unterschiedliche Personengruppen.

5. Welche Folgen hat es, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung wegfallen?

Fällt die Schwerbehinderteneigenschaft oder die Gleichstellung bei einer geförderten Person weg, ist die Grundvoraussetzung für eine Förderung nicht mehr vorhanden.

Dies gilt unabhängig davon, ab wann der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangt. Maßgeblich für eine Aufhebung des Förderbescheides ist der Zeitpunkt, ab welchem der Verwaltungsakt bestandskräftig wird, mit dem der Status der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung aufgehoben wird. Der Förderbescheid wird, auch rückwirkend, widerrufen.

Förderauszahlungen nach diesem Termin werden zurückgefordert.

6. Welche Arbeitsverhältnisse können gefördert werden?

Die Förderung aller Leistungen setzt voraus, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Beahlt werden muss mindestens der jeweils gültige Mindestlohn. Der Arbeitsumfang muss mindestens 12 Stunden/Woche umfassen.

Für den **Beschäftigungssicherungszuschuss** muss das Arbeitsverhältnis **unbefristet** sein. Der besondere Aufwand kann auch für befristete Arbeitsverhältnisse bezahlt werden.

Leistungen aus **Arbeit Inklusiv Teil 1 und Teil 2** können bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur bei Vorliegen eines Sachgrundes gewährt werden.

7. Ab wann werden Fördermittel des KVJS-Integrationsamtes bewilligt?

Der besondere Aufwand wird ab dem 1. Monat der Beschäftigung gefördert.
Der Beschäftigungssicherungszuschuss ab dem 13. Monat der Beschäftigung.
Bei Leistungen aus **Arbeit Inklusiv Teil 1** sind Vorleistungen der Agentur für Arbeit/Jobcenter/Unfallversicherung/Rentenversicherung erforderlich, bevor ein Beschäftigungssicherungszuschuss gewährt wird.

8. Können für befristete Arbeitsverhältnisse Fördermittel zur Verfügung gestellt werden?

Für befristete Arbeitsverhältnisse kann der Beschäftigungssicherungszuschuss nicht gewährt werden.
Der besondere Aufwand sowie Leistungen nach Arbeit Inklusiv Teil 1 und Teil 2 können auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen in Ausnahmefällen gewährt werden (siehe Punkte 6.)

9. Welche anderen Leistungsträger können für Zeiträume in Anspruch genommen werden, in welchen das KVJS-Integrationsamt keine Fördermittel leistet?

Für befristete sowie unbefristete Arbeitsverhältnisse in den ersten 12 Monaten müssen Sie mit anderen Leistungsträgern wie Agentur für Arbeit, Jobcenter, Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft Kontakt aufnehmen.

10. Gibt es eine Mindestfrist in der Vorleistungsträger Leistungen erbringen müssen?

Nein, bei dem Beschäftigungssicherungszuschuss gibt es keine Mindestfrist. Bei einer Arbeitsaufnahme müssen immer Vorleistungen eines anderen Leistungsträger geprüft werden. Diese Vorleistungen (Eingliederungszuschüsse) müssen so umfassend sein, um eine Integration in das neue Arbeitsverhältnis zu gewährleisten. Die Leistungen der Vorleistungsträger sind Ermessensleistungen und müssen die Auswirkungen der Behinderung in die Erwägungen über Dauer und Höhe der Eingliederungszuschüsse angemessen berücksichtigen.

Bei **Arbeit Inklusiv Teil 1** (Begründung) müssen mindestens 24 Monate (Deutsche Rentenversicherung) oder 36 Monate (Agentur für Arbeit) an Vorleistungen erbracht werden.

11. Muss bei jeder neuen Arbeitsaufnahme die Prüfung von Vorleistungen erfolgen?

Ja – auch bei einem nahtlosen Arbeitsplatzwechsel ist immer zu prüfen, ob eine Vorleistung möglich ist.

Dies gilt lediglich dann nicht, wenn die Förderung nach **Arbeit Inklusiv Teil 2** (Budget für Arbeit) erfolgt.

12. Fördert das KVJS-Integrationsamt nahtlos an die Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses?

Nein, in der Regel wird bei einer Entfristung von zuvor befristeten Arbeitsverhältnissen erst ab dem 13. Monat des unbefristeten Arbeitsverhältnisses gefördert.

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag vor Ablauf der vereinbarten Befristung entfristet, ist die Förderung des KVJS-Integrationsamtes davon abhängig, wie lange der Vorleistungsträger eine Förderung zur Verfügung stellte.

13. Kann das KVJS – Integrationsamt bei der Beantragung von Leistungen bei vorrangigen Leistungsträgern unterstützen?

Nein. Die zuständigen Leistungsträger sind zur Information über die beantragten Förderleistungen verpflichtet.

14. Wie muss ich dem KVJS – Integrationsamt nachweisen, dass ich mich um einen Eingliederungszuschuss bemüht habe?

Als Nachweis ist ein Förderbescheid des vorrangigen Leistungsträger notwendig – auch im Fall einer Ablehnung. Bei Ablehnungen von Leistungen ist zu prüfen, ob ein Widerspruchsverfahren dagegen eingeleitet wird.

15. Gewährt das KVJS-Integrationsamt Leistungen, wenn Vorleistungen nicht in Anspruch genommen wurden?

Beim Beschäftigungssicherungszuschuss ist dies nicht möglich. Werden keine Vorleistungen in Anspruch genommen, obwohl die Möglichkeit dafür bestand, wird die Förderung für diese Leistung erst ab dem 13. Beschäftigungsmonat bewilligt.

Leistungen nach **Arbeit Inklusiv Teil 1** werden nur gewährt, wenn der jeweilige Vorleistungsträger Förderleistungen bewilligt.

16. Gewährt das Integrationsamt auch Leistungen im Rahmen von Arbeit Inklusiv Teil 2 (Budget für Arbeit)?

Ja – allerdings stockt das Integrationsamt die Leistungen des Trägers der Eingliederungshilfe nur auf. Vorrangiger Leistungsträger für **Arbeit Inklusiv Teil 2** ist die Eingliederungshilfe. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an den örtlichen Integrationsfachdienst.

III. Förderverfahren

1. Welche Verpflichtungen sind mit Annahme des Förderbescheides verbunden?

Diese Verpflichtungen sind in dem Förderbescheid als Nebenbestimmungen beigefügt. Diese sind Bestandteil des Förderbescheides. Im Wesentlichen geht es darum, dass uns alle Veränderungen mitgeteilt werden müssen, die bei Erlass des Förderbescheides vorlagen, z.B. Umfang der Beschäftigung, Status der Behinderung, etc.

2. Wie wird die Förderung ausbezahlt?

Die Förderung wird monatlich im Voraus auf ein Geschäftskonto des Arbeitgebers ausbezahlt.

3. Welche Auswirkungen haben Veränderungen des Arbeitsentgeltes während der Laufzeit des Bescheides?

Bei einer Erhöhung oder Verringerung des Arbeitsentgeltes um mindestens 20 % (Bezugsgröße ist das Entgelt zum Zeitpunkt, an dem der Bescheid erlassen wurde) wird der Bescheid angepasst.

4. Was ist die Folge, wenn für begrenzte Zeiträume kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht oder dieses erstattet wird?

Besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, oder wird dieses erstattet, dann entfällt die Voraussetzung für die Förderung. Die überzahlte Leistung muss an das KVJS-Integrationsamt zurückbezahlt werden.

5. Wann müssen Veränderungen des Arbeitsverhältnisses an das KVJS-Integrationsamt gemeldet werden?

Grundsätzlich müssen Veränderungen des Arbeitsverhältnisses, die zu einem Erlöschen des Förderanspruches oder zu Überzahlungen führen, **unverzüglich** an das KVJS-Integrationsamt gemeldet werden.

6. Was ist die Folge, wenn während des Förderzeitraumes Zeiten ohne Arbeitsgeldanspruch anfallen, oder dieses ersetzt wird?

Bei längeren Zeiträumen z.B. Mutterschutz, Beschäftigungsverbot wird die Auszahlung der Förderung gestoppt. Der Förderbescheid bleibt bestehen. Endet der Zeitraum ohne Entgeltbelastung innerhalb des Förderzeitraums, wird die Auszahlung wieder aufgenommen. Bei kurzen Zeiträumen z.B. Bezug von Krankengeld, unbezahlten Urlaub, Erstattung im U2 - Verfahren läuft die Förderung weiter. Die Förderbescheide werden, unabhängig von der Laufzeit, alle 12 Monate abgerechnet. Die Arbeitgeber teilen uns die Zeiten im Abrechnungszeitraum mit, in welchen keine Entgeltkosten für die geförderte Person bestand. Die Rückforderung wird von KVJS-Integrationsamt berechnet und zurückgefordert.

7. Wie geht das KVJS-Integrationsamt bei Bezug von Kurzarbeitergeld um?

Der **Beschäftigungssicherungszuschuss** und der **besondere Aufwand** wird bei Bezug von Kurzarbeitergeld erst dann gekürzt, wenn die Kurzarbeit 20 % des Beschäftigungsumfangs im Abrechnungszeitraum überschreitet.

Als Berechnungsgröße werden für die Kurzarbeit **Stunden** zugrunde gelegt.

Beispiel: Bei 2530 Arbeitsstunden sind 20 % 506 Arbeitsstunden. Bei Kurzarbeit bis 506 Arbeitsstunden wird keine Kürzung vorgenommen. Gekürzt wird nur die Kurzarbeit über 506 Arbeitsstunden.

ACHTUNG:

Der Sockel von 20 % wird beim **ergänzenden Lohnkostenzuschuss von Leistungen Arbeit Inklusiv nicht** angewandt. Für diese Leistung wird die Kürzung für die gesamte Zeit der Kurzarbeit vorgenommen.

8. Weist das KVJS-Integrationsamt auf den Abrechnungszeitpunkt hin?

Nein – den Verwendungsnachweis müssen Sie **unaufgefordert** alle **12 Monate** oder bei **Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses** beim KVJS-Integrationsamt einreichen.

9. Welche Unterlagen müssen dem Verwendungsnachweis beigelegt werden?

Den ausgefüllten Vordruck „Verwendungsnachweis“, der jedem Förderbescheid beigelegt ist. Auf diesem Vordruck ist angegeben, welche weitere Nachweise noch erforderlich sind.

10. Gibt es Konsequenzen, wenn die Abrechnungsunterlagen nicht fristgerecht eingereicht werden?

Folgeanträge auf Leistungen werden erst bearbeitet, wenn die vorausgegangene Förderbescheide abgerechnet und überzahlte Beträge beim KVJS-Integrationsamt eingegangen sind.

Wir behalten uns vor, bei nicht rechtszeitiger Abrechnung für überzahlte Förderungen **Verzugszinsen zu erheben** oder die Förderungen **nur noch halbjährlich nachträglich** auszuzahlen.

11. Welche Datenschutzregelungen sind zu beachten?

Zu jedem Antrag müssen Datenschutzerklärungen von den Personen unterschrieben werden, für die eine Förderung beantragt wird. Die aktuellen Vorlagen sind als Anlage bei den Anträgen dabei. Liegen die Datenschutzerklärungen nicht vor, kann der Antrag nicht bearbeitet werden.

12. Können die Unterlagen für Förderanträge elektronisch eingereicht werden?

Dies ist möglich, allerdings müssen die Übertragung verschlüsselt erfolgen. Das KVJS-Integrationsamt verwendet das GINA - Verfahren.

Informationen dazu finden Sie der Information

E-Mail-Verschlüsselung_zum_KVJS_mit_SEPPMail-GINA.pdf

IV. Beschäftigungssicherungszuschuss

1. Was ist der Beschäftigungssicherungszuschuss?

Mit dem Beschäftigungssicherungszuschuss wird das Arbeitsentgelt von Beschäftigten mit Schwerbehinderung gefördert. Voraussetzung ist, dass mit der Beschäftigung wegen der Behinderung überdurchschnittliche finanzielle Belastungen verbunden sind. Nicht jede Behinderung hat zur Folge, dass die Arbeitsleistung beeinträchtigt ist. Der Beschäftigungssicherungszuschuss wird daher nicht generell für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zur Verfügung gestellt, sondern nur dann, wenn die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeitsleistung erwarten lässt. Die Leistungen nach § 27 SchwbAV werden für Inklusionsbetriebe pauschaliert erbracht.

2. Wie hoch ist der Beschäftigungssicherungszuschuss?

Der Beschäftigungssicherungszuschuss ist abhängig von der Personengruppe, der Beschäftigte zugeordnet werden. Die Förderung entspricht einem Prozentwert, der entweder dem Arbeitgeberbruttoentgelt (maximal 30 %) oder einer Lohngruppe zugeordnet wird (Fallgruppe B – E). Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Pauschalierungstabelle.

3. Ab wann wird der Beschäftigungssicherungszuschuss bezahlt?

Diese Leistung setzt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis voraus und wird in der Regel ab dem 13. Beschäftigungsmonat gewährt.

V. Besonderer Aufwand?

1. Was ist der besondere Aufwand (§ 217 SGB IX)?

Der besondere Aufwand ist eine Strukturförderung, die ausschließlich Inklusionsbetriebe erhalten können. Diese Förderung kann nur für Personen zur Verfügung gestellt werden, die zur Zielgruppe des § 215 SGB IX (besonders betroffen Menschen mit Schwerbehinderung) gehören. Diese Personen sind durch die Behinderung in besonderer Weise an der Teilhabe am Arbeitsleben betroffen. Sie benötigen daher die Struktur eines Inklusionsbetriebes, insbesondere die arbeitsbegleitende Betreuung. Die Förderung muss auch dafür eingesetzt werden und dient nicht der Senkung des Arbeitsentgeltes des Menschen mit Behinderung, sondern zur Finanzierung der besonderen Struktur des Inklusionsbetriebes.

2. Wie hoch ist der besondere Aufwand?

Bei der Fallgruppe A beträgt der besondere Aufwand auch bei Teilzeitbeschäftigung 350 €. Bei den anderen Fallgruppen ist der besondere Aufwand abhängig von dem Beschäftigungsumfang. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der Pauschalierungstabelle.

3. Ab wann wird der besondere Aufwand bezahlt?

Diese Leistung wird ab dem ersten Beschäftigungsmonat gewährt. Ausnahmen davon sind spezifische Förderungen z.B. Leistungen der Jobcenter, die auch sozialpädagogische Betreuung/Unterstützung beinhalten.

VI. Förderprogramm Arbeit Inklusiv

1. Was ist das Förderprogramm Arbeit Inklusiv?

Das Programm wird in „**Arbeit Inklusiv – Teil 1**“ und „**Arbeit Inklusiv – Teil 2**“ unterteilt. „**Arbeit Inklusiv – Teil 2**“ entspricht dem Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX).

Arbeit Inklusiv ist ein Förderprogramm für Menschen mit wesentlicher Behinderung, die auf die Unterstützung durch die IFD angewiesen sind und nur auf individuell, an ihre Fähigkeiten und Belastbarkeit angepasste Arbeitsplätzen, beschäftigt werden können. Durch die gemeinsame Förderung wird eine Aufnahme in eine WfbM vermieden.

Dies sind **zum Beispiel** Personen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gezielt auf das neue Arbeitsverhältnis vorbereitet wurden oder die berufliche Orientierung und Vorbereitung über die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) bzw. die Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) durchlaufen haben.

Arbeit Inklusiv Teil 1 ist aufgliedert in **Arbeit Inklusiv (Begründung)** und **Arbeit Inklusiv (Sicherung)**. Der Wechsel von Arbeit Inklusiv (Begründung) in Arbeit Inklusiv (Sicherung) erfolgt in der Regel 60 Monate nach Begründung des Arbeitsverhältnisses.

2. Wo wird die Förderung Arbeit Inklusiv beantragt?

Diese Förderung kann nur beim Integrationsfachdienst am Ort des Arbeitgebers beantragt werden. Dort erhalten Sie die notwendigen Antragsunterlagen. Dies gilt sowohl für den Erst- und Folgeantrag.

3. Was ist der Unterschied zwischen Arbeit Inklusiv – Teil 1 und Arbeit Inklusiv – Teil 2

Arbeit Inklusiv - Teil 1 erfordert zwingend eine vorrangige Förderung der Leistungsträger Agentur für Arbeit oder Deutsche Rentenversicherung. Im Anschluss daran leistet das KVJS-Integrationsamt einen Beschäftigungssicherungszuschuss. Dieser kann durch die Eingliederungshilfe aufgestockt werden.

Bei **Arbeit Inklusiv – Teil 2** (Budget für Arbeit) sind keine Vorleistungen vorgesehen. Für diese Beschäftigungsverhältnisse werden keine Versicherungsbeiträge an die Arbeitslosenversicherung abgeführt werden. Für diese Personen entsteht auch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Bei Verlust des Arbeitsplatzes besteht ein Rückkehrrecht in eine WfbM.

4. Wie hoch ist die Förderung?

Der Integrationsfachdienst erstellt einen Inklusionsplan, in welchem der Förderbedarf beschrieben wird.

Bei **Arbeit Inklusiv – Teil 1** beträgt die maximale Förderung für den Beschäftigungssicherungszuschuss 30 % des Arbeitgeberbruttoentgeltes. Die Beschäftigten

können trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit und erheblicher Erwerbsminderung mindestens 30% ihrer Bruttolohnkosten durch eigene Arbeitsleistung erbringen.

Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann um einen ergänzenden Lohnkostenzuschuss aufgestockt werden.

Bei **Arbeit Inklusiv – Teil 2** (Budget für Arbeit). Die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten liegt trotz individuell angepasstem Arbeitsplatz bei deutlich weniger als 30%, aber mehr als 5% der Arbeitgeberbruttolohnkosten.

5. Wird bei Arbeit Inklusiv auch der besondere Aufwand nach § 217 SGB IX bezahlt?

Bei „Arbeit Inklusiv Teil 1“ ja.

Bei „Arbeit Inklusiv Teil 2“ nein.

Beim Konversionsprojekt wird auch der besondere Aufwand nach § 217 SGB IX bewilligt.