KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Grundsätze zur Umsetzung des Förderprogramms

„Arbeit Inklusiv“

zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 102 SGB IX

aus Mitteln der Ausgleichabgabe

Laufzeit: 01.06.2012 bis zum 31.12.2017

Vorbemerkung:
Das Förderprogramm „Arbeit inklusiv“ verstetigt das bisherige Förderprogramm „Aktion Arbeit / Job 4000“ und ergänzt die Wirkungen des Förderprogramms „Initiative Inklusion“ des Bundes sowohl inhaltlich als auch zeitlich.

§ 1 Zielgruppe

(1) Zielgruppe sind besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis e SGB IX, die wegen der Auswirkungen ihrer Behinderung auf die Teilhabe am Arbeitsleben einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, soweit sie in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Wochenstunden am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können sowie
   1. zur Erlangung und zum Erhalt eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die berufsbegleitende Unterstützung durch Integrationsfachdienste entsprechend den §§ 109/110 SGB IX angewiesen sind und
   2. deren Leistung erheblich eingeschränkt ist und deshalb der wirtschaftliche Wert ihrer Arbeit deutlich hinter dem vereinbarten Entgelt zurück bleibt.

(2) Die Förderung aus diesem Programm soll insbesondere die Teilhabe am Arbeitsleben für wesentlich behinderte Menschen ermöglichen, die in einer Schule oder Werkstatt für behinderte Menschen in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst gezielt auf ein Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet wurden.

(3) Darüber hinaus kann mit diesem Programm auch die Teilhabe am Arbeitsleben von wesentlich oder besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nach Absatz 1 ermöglicht werden, wenn dadurch die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen oder die

dauernde Abhängigkeit von laufenden Sozialleistungen vermieden oder gemindert werden kann.

§ 2 Ziel der Förderung

(1) Ziel des Förderung ist es, durch die Gewährung von **Inklusionsprämien, ergänzende Lohnkostenzuschüsse** und für **Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV für einen insgesamt fünfjährigen Bewilligungszeitraum,** die Teilhabe für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zu ermöglichen und zu sichern.

(2) Mit dieser Förderung soll es Arbeitgebern ermöglicht werden, die besonderen Risiken und Belastungen, die mit der Einstellung und Beschäftigung eines wesentlich behinderten Menschen verbunden sein können, dauerhaft auszugleichen.

§ 3 Art, Umfang und Dauer der Leistungen an Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber, die für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen individuell geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, können aus diesem Förderprogramm zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bis zu drei Inklusionsprämien und für einen Bewilligungszeitraum von bis zu fünf Beschäftigungsjahren verbindliche Förderzusagen für Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV erhalten. Arbeitgeber, die für wesentlich behinderte Menschen individuell geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stellen und dabei bereit sind, die Beschäftigungsbedingungen an die Fähigkeiten der wesentlich behinderten Menschen anzupassen, können darüber hinaus ergänzende Lohnkostenzuschüsse erhalten.

(2) Inklusionsprämien stellen einen zusätzlichen Anreiz zur Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen dar. Eine Inklusionsprämie entspricht dem nachgewiesenen Arbeitnehmerbruttoentgelt zuzüglich 20 % für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung; maximal jedoch 3.333 Euro. Die Förderung gestaltet sich im Einzelnen wie folgt:

1. Unbefristete Arbeitsverhältnisse
   a) erste Inklusionsprämie zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses
   b) zweite Inklusionsprämie zu Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres
   c) dritte Inklusionsprämie zu Beginn des dritten Beschäftigungsjahres.
2. Befristete Arbeitsverhältnisse
   a) erste Inklusionsprämie zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr
   b) zweite Inklusionsprämie zu Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres bei befristeter Weiterbeschäftigung für ein weiteres Jahr oder die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
   c) dritte Inklusionsprämie zu Beginn des dritten Beschäftigungsjahres bei Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

(3) Soweit zur Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen vorrangige Lohnkostenzuschüsse anderer Leistungsträger zzgl. Inklusionsprämien und zugesagter Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 nach diesem Programm nicht ausreichen, um die mit der Neueinstellung und dauerhaften Beschäftigung verbundenen außergewöhnlichen Belastungen auszugleichen, können diese durch dieses Programm ergänzt werden (ergänzende Lohnkostenzuschüsse). Die Förderung gestaltet sich im Einzelnen wie folgt:

1. Die maximale Förderhöhe für ergänzende Lohnkostenzuschüsse durch das KVJS-Integrationsamt beträgt ohne die Beteiligung eines Trägers der Eingliederungshilfe 40% der Bruttoaufwendungen des Arbeitgebers.
2. Mit der Beteiligung eines Trägers der Eingliederungshilfe kann die maximale Förderhöhe für ergänzende Lohnkostenzuschüsse 70% der Bruttogehaltsaufwendungen des Ar-

beitgebers betragen. Dabei wird in den ersten 36 Beschäftigungsmonaten der Förderbedarf vollständig aus der vorrangigen Förderung eines Trägers der Arbeitsvermittlung bzw. Rehabilitationsträgers und der ergänzenden Förderung des Integrationsamts abgedeckt.

3. Die Kostenbeteiligung eines Trägers der Eingliederungshilfe soll in der Regel erst nach Auslaufen der vorrangigen Förderung, frühestens mit Beginn des 37. Beschäftigungsmonats einsetzen.
4. Ab dem 37. Beschäftigungsmonat fördert das Integrationsamt maximal 40 % der Bruttoaufwendungen des Arbeitgebers. Der Träger der Eingliederungshilfe kann ab dem 37. Beschäftigungsmonat die vorrangige Förderung des Integrationsamts bis zur Deckung des tatsächlichen Förderbedarfs ergänzen. In der Regel jedoch nur bis zur Höhe der maximalen Gesamtförderung in Höhe von 70 %.
5. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann die vorrangige Förderung eines anderen Leistungsträgers nur bis zu einer Gesamtförderhöhe von 60 % ergänzt werden.

§ 4 Rechtsgrundlage und allgemeine Voraussetzungen

(1) Bei der Förderung nach diesem Programm handelt es sich um eine zielgruppenspezifische Ausgestaltung der Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen an Arbeitgeber nach § 27 SchwbAV aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

(2) Soweit in diesen Grundsätzen nichts Abweichendes geregelt ist, gelten für die Förderung nach diesem Programm die Grundsätze und die Geschäftsanweisungen des KVJS-Integrationsamts für Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach §§°102°SGB°IX°i.V.m. °27°SchwbAV. Die allgemeinen Regelungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, insbesondere § 102 Abs. 2 bis 6 SGB IX sowie § 18 Abs. 1 und 3 SchwbAV sind zu beachten.

(3) Die Förderung erfolgt ausschließlich im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel. Auf die Förderung besteht kein Rechtsanspruch.

§ 5 Nachrang/ Vorrang der Förderung

(1) Die Förderung aus diesem Programm ist gegenüber den Leistungen, die von den Rehabilitationsträgern und/oder den Trägern der Arbeitsvermittlung für denselben Zweck erbracht werden können, nachrangig.

(2) Sie wird nur erbracht, soweit vorrangige Leistungen nach Abs. 1 erbracht werden/wurden und nicht ausreichen, um die Teilhabe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu erreichen und/oder zu sichern. Die Förderung kann daher vorrangige Leistungen ergänzen oder im Anschluss an diese erfolgen.

(3) Soweit zur nachhaltigen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben für die Zielgruppe dieses Programms ergänzende Leistungen der Träger der Eingliederungshilfe erforderlich werden, sind deren Leistungen gegenüber anderen Leistungen nachrangig. Sie kommen nur in Betracht, wenn die Leistungen der vorrangigen Leistungsträger, die Leistungen nach diesem Programm bzw. die regulären Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben des KVJS-Integrationsamts nicht ausreichen, um die nachhaltige Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen zu erreichen bzw. zu sichern.

§ 6 Verfahren

(1) Gefördert werden Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Betrieben und Dienststellen in Baden-Württemberg.

(2) Zuständig für Leistungen nach diesem Förderprogramm ist das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg.

(3) Bei der Ermittlung des Leistungsbedarfs und bei der Ausführung der Förderung werden die Integrationsfachdienste im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 102 SGB IX in Verbindung mit den §§ 109 bis 110 SGB IX beteiligt.

(4) Die Anträge der Arbeitgeber sind vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses über die Integrationsfachdienste zu stellen. Die Integrationsfachdienste erarbeiten in jedem einzelnen Förderfall einen differenzierten Teilhabeplan, aus dem der individuelle Unterstützungs- und Förderbedarf auf der Basis der durch den Integrationsfachdienst begleiteten und nach einheitlichen Kriterien ausgewerteten betrieblichen Erprobung konkret abgeleitet werden kann. Bestandteil des Teilhabeplanes sind auch Förderzusagen für vorrangige Leistungen und soweit erforderlich auch Förderzusagen für ergänzende Lohnkostenzuschüsse für die Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen durch den zuständigen Träger der Eingliederungshilfe.

(5) Über die Aussagen des Teilhabeplans hinaus muss die Erbringung eines ergänzenden Lohnkostenzuschusses aus Mitteln der Eingliederungshilfe in der Regel vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Integrationsamt und dem Trägers der Eingliederungshilfe verbindlich abgestimmt werden. Der Träger der Eingliederungshilfe wird durch den IFD frühzeitig in die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schüler eingebunden. Die Vorbereitung auf einen Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird in der Regel von der WfbM unter Beteiligung des IFD geplant und mit dem Eingliederungshilfeträger frühzeitig abgestimmt. Unabhängig von den Mitteilungspflichten der jeweiligen WfbM unterrichtet der IFD den zuständigen Träger der Eingliederungshilfe frühzeitig von seinen Vermittlungsbemühungen.

(6) Das Integrationsamt entscheidet in der Regel auf der Basis des Teilhabeplanes und erstellt einen Gesamtförderbescheid über Art, Umfang und Dauer der jeweiligen Leistungen.

(7) Die Auszahlung der Leistungen erfolgt nach Vorlage des jeweiligen Arbeitsvertrages sowie der Lohn- bzw. Gehaltskostennachweise.

1. Inklusionsprämien werden wie folgt ausgezahlt:
   a) die erste Inklusionsprämie nach Ablauf des ersten Beschäftigungsmonats,
   b) die zweite Inklusionsprämie nach Ablauf des 13. Beschäftigungsmonats und
   c) die dritte Inklusionsprämie mit Ablauf des 25. Beschäftigungsmonats.
2. Ergänzende Lohnkostenzuschüsse werden mit Auszahlung der ersten Inklusionsprämie für die ersten 12 Monate in gleichbleibenden Raten per Daueranweisung ausgezahlt.

(8) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, das Integrationsamt frühzeitig über sämtlichen Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses, die für die Förderung maßgeblich sind, zu unterrichten.

(9) Zeiten der Nichtbeschäftigung bzw. Krankheitszeiten, die über den gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraum hinausgehen, werden von der Förderung abgezogen und müssen zurückerstattet werden.

(10) Rückzahlungsverpflichtung: Die Inklusionsprämien sind anteilsmäßig pro Monat zurückzuzahlen, wenn das geförderte Arbeitsverhältnis kürzer als ein Jahr bestanden hat. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn

1. die beschäftigten schwerbehinderten Menschen die Arbeitsverhältnisse durch (Eigen-) Kündigung beenden oder
2. die Arbeitgeber berechtigt waren, aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, zu kündigen.

Auf die Rückzahlung kann verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber bereit ist, auf dem freigewordenen Arbeitsplatz innerhalb einer angemessenen Frist erneut eine Person der Zielgruppe zu beschäftigen.

§7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Grundsätze treten mit Wirkung vom 1. Juni 2012 in und am 31. Dezember 2017 außer Kraft.