

## Inklusionsbetrieb

<b>KURZ-BESCHREIBUNG</b>	<p>In Inklusionsbetrieben finden Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit, in einem regulären, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis erwerbstätig zu sein. Der Staat unterstützt diese Eingliederung mit Lohnkostenzuschüssen. Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes müssen sich dazu mit einem einfachen Antragsverfahren als Inklusionsbetrieb anerkennen lassen. Geeignet sind diese Arbeitsplätze z.B. für Schulabgänger aus Förder- und Sonderschulen oder Erwachsene, die im Laufe ihres Lebens psychisch erkrankt sind.</p>
<b>BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN</b>	<p>Inklusionsbetriebe müssen sich verpflichten, min. 30% bis max. 50% ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu besetzen. Es kommen also nur Betriebe in Frage, die mehrere Arbeitsplätze für beeinträchtigte Menschen schaffen wollen. Daher eignen sich v.a. Betriebe mit hohem Arbeitskräftebedarf und wiederkehrenden Tätigkeiten (z.B. Gemüse- und Gartenbau, Direktvermarktung, Hofkäsereien, Gala-Bau, Forstwirtschaft etc).</p>
<b>ARBEITS-VERHÄLTNIS</b>	<p>Nach erfolgreicher Einarbeitungsphase (langfristiges Praktikum von ein bis zwei Jahren) besteht ein sozialversicherungspflichtiges, festes Arbeitsverhältnis mit regulärem Arbeitsvertrag. Für das Praktikum reicht zunächst ein individueller Unterstützungsbedarf. Erst bei Festanstellung ist auch eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung Voraussetzung.</p>
<b>ARBEITS-ENTGELT/ LOHNZUSCHUSS</b>	<p>Der Mitarbeiter erhält eine ortsübliche oder tarifgebundene Entlohnung. Als Ausgleich für die Leistungsminderung seiner Mitarbeiter kann der Inklusionsbetrieb einen Lohnkostenzuschuss beim Rehabilitationsträger (i.d.R. Agentur für Arbeit) beantragen. Die Zuschüsse sind auf max. fünf Jahre und auf bis zu zwei Drittel des eigentlichen Entgelts begrenzt. Die Lohnkostenzuschüsse zahlt der Kostenträger direkt an den Betrieb aus. Beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente wird die Entlohnung als Hinzuverdienst angerechnet.</p>
<b>ARBEITS-ZEITEN</b>	<p>Es sind Teilzeitbeschäftigungen mit min.12 Stunden pro Woche möglich. Die Stundenobergrenze liegt i.d.R. bei 30 h pro Woche.</p>
<b>BETREUUNG</b>	<p>Das Inklusionsamt übernimmt während der Beschäftigung die sozialpädagogische Arbeitsplatzbegleitung des Mitarbeiters. Der sonstige Betreuungsaufwand auf dem Betrieb kann je nach Beeinträchtigung sehr unterschiedlich sein. Es ist mit 6 bis 8 Stunden in der Woche zu rechnen.</p>
<b>WOHNEN</b>	<p>In den meisten Fällen kehren die Mitarbeiter nach der Arbeit zu ihren Familien oder in den Wohnbereich der Sozialeinrichtungen zurück. Ohne eine Anbindung des Betriebes an den ÖPNV, den der Mitarbeiter nutzen kann, geht es in den meisten Fällen nicht.</p>
<b>ANLAUFSTELLEN</b>	<p>Erste Informationen erteilen in den jeweiligen Regierungsbezirken der Integrationsfachdienst (IFD) (<a href="https://www.integrationsfachdienst.de">https://www.integrationsfachdienst.de</a>) und der technische Beratungsdienst des Inklusionsamtes (<a href="https://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/inklusionsamt">https://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/inklusionsamt</a>) Diese ermitteln auch den Umfang der Leistungsminderung auf dem Betrieb und geben Hilfestellung bei Anträgen, sowie bei rechtlichen oder Betreuungsfragen. Hilfe bieten u.a. auch die Fachstelle Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), (<a href="https://www.teilhabeberatung.de">https://www.teilhabeberatung.de</a>) die Behindertenbeauftragten der Kommunen und Landkreise, Wohngruppen für behinderte Menschen, Wohngruppen und Kliniken für psychisch kranke Menschen, Förderschulen (G-Schulen), Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen für Menschen mit Behinderung und der Paritätische Wohlfahrtsverband (<a href="https://www.der-paritaetische.de">https://www.der-paritaetische.de</a>).</p>
<b>ERFAHRUNGS- WERTE</b>	<p>Neben den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bieten Inklusionsbetriebe Menschen mit Beeinträchtigung die aussichtsreichste Möglichkeit auf einen dauerhaften Arbeitsplatz. Im Gegensatz zur WfbM entstehen sozialversicherungspflichtige, reguläre Arbeitsverhältnisse und damit eine Aufwertung der Arbeitsleistung beeinträchtigter Menschen. Der Lohnkostenzuschuss muss für jeden Mitarbeiter jährlich neu beantragt werden. Dies kann für den Betrieb zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen. Antragsfristen müssen zudem streng eingehalten werden, ansonsten entfällt der Anspruch auf einen Lohnkostenzuschuss.</p>