

## Inklusionsbetrieb

<b>KURZ-BESCHREIBUNG</b>	<p>Menschen mit Beeinträchtigungen finden in Inklusionsbetrieben die Möglichkeit, in einem regulären, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis erwerbstätig zu sein. Die Eingliederung der beeinträchtigten Mitarbeiter unterstützt der Staat mit Lohnkostenzuschüsse. Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes können sich mit einem einfachen Antragsverfahren als Inklusionsbetrieb anerkennen lassen. Sie eignen sich 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. Als Inklusionsbetriebe eignen sich daher v.a. Betriebe mit hohem Arbeitskräftebedarf und wiederkehrenden Tätigkeiten (z.B. Gemüse- und Gartenbau, Direktvermarktung, Hofkäsereien, Gala-Bau, Forstwirtschaft).</p>
<b>ARBEITS-VERHÄLTNIS</b>	<p>Nach erfolgreicher Einarbeitungsphase (langfristiges Praktikum über ein bis zwei Jahre) 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. Das gezahlte Entgelt wird beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente 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 (Betriebsbesuche mit wöchentlich ca. 1 Stunde). 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 <a href="#">Integrationsfachdienste (IFD)</a> und der <a href="#">technische Beratungsdienst des Inklusionsamtes (ZBFS)</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 <a href="#">Fachstelle Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)</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 <a href="#">Paritätische Wohlfahrtsverband</a></p>
<b>ERFAHRUNGS-WERTE</b>	<p>Neben den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bieten Inklusionsbetriebe für Menschen mit Beeinträchtigung die aussichtsreichste Möglichkeit auf einen dauerhaften Arbeitsplatz. Sie ermöglichen im Gegensatz zur WfbM sozialversicherungspflichtige, reguläre Arbeitsverhältnisse und damit eine Aufwertung der Arbeitsleistung beeinträchtigter Menschen. Der Lohnkostenzuschuss muss jedoch 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>