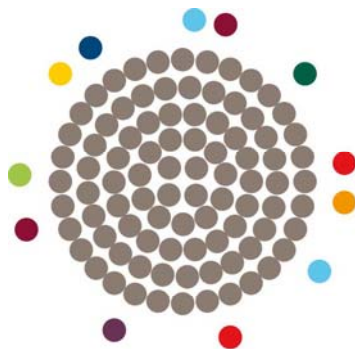


INKLUSIONSKONZEPT DES JOBCENTERS EN

OPERATIVE UMSETZUNG FÜR
LEISTUNGSBERECHTIGTE PERSONEN

Stand: 07/2016



Exklusion



Integration



Inklusion

Herausgeber:

© Jobcenter EN ▪
Zentrale Bereiche ▪ Nordstraße 21 ▪ 58332 Schwelm ▪
Sabine Schoen ▪ Fachkoordination für Reha, SB und Inklusion

INHALT

1. VORWORT.....	5
1.1 Allgemeines Vorwort:	5
1.2 Vorwort Jobcenter EN:	6
1.3. Operative Umsetzung im Jobcenter EN:.....	7
2. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN	8
2.1. Bundesweit	8
2.2. Ennepe-Ruhr Kreis	8
3. DEFINITION UND (RECHTS-)GRUNDLAGEN	10
3.1 SGB IX	10
3.2 SGB II	11
3.3 SGB III	11
4. INKLUSIONSAUFGABEN - INKLUSIONSZIELE	12
4.1 Leidensgerechte Vermittlung in Arbeit, Teilhabe am sozialen Leben	14
4.2 Amtsärztliche Untersuchungs- und Gutachtertätigkeit.....	14
4.3 Rehabilitation	15
4.4 Zusammenarbeit mit dem Reha-Team der Agentur für Arbeit	17
5. INKLUSIVE UMSETZUNG IM JOBCENTER EN.....	20
5.1 Einrichtung einer Stelle für die Fachkoordination Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion.....	20
5.2 Einsatz von Mitarbeitenden als Multiplikatoren in den Regionalstellen	21
5.3 Einschaltung des zentralen Arbeitgeberservice: Schwerpunkt Schwerbehinderung und Inklusion.....	22
5.4 Zweckmäßiger Einsatz von Förderinstrumenten und Förderleistungen	22
5.4.1 Allgemeine Leistungsgewährung	23
5.4.2 Mehrbedarfe für erwerbsfähige Menschen mit Behinderung	24
5.5 Netzwerkaufbau	25
5.6 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.....	26
5.7 Vision(en) im Jobcenter EN.....	27
5.8 Organigramm: Operative Umsetzung	28
6. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	29
7. GLOSSAR	30
8. ANLAGEN	33
8.1 Kontaktdaten im Bereich Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion.....	33
8.2 Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf	36
8.2.1 Projekte des Jobcenters EN zur (Re-)Integration behinderter Menschen in den (ersten) Arbeitsmarkt.....	36
8.2.2 Behinderte Menschen im Beruf: Allgemeines zu den Leistungen	36
8.2.3. Leistungen an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen:	36
8.2.3.1 Finanzielle Förderung.....	37
8.2.3.2 Beratung und Information	44
8.2.3.3 Sonstige Angebote.....	45
8.2.4 Leistungen an schwerbehinderte Menschen	46
8.2.4.1 Finanzielle Förderung.....	48
8.3 Sonderförderprogramme	49
8.3.1 Bund-Länder Programm Initiative Inklusion	49
8.3.2 Landessonderprogramme: Land Nordrhein-Westfalen:	49

8.3.2.1 Initiative Inklusion - Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	49
8.3.2.2 aktion5 - Ausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen	51
8.3.2.3 aktion5 - Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen	52
8.3.2.4 Initiative Inklusion - Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen	53
8.3.2.5 Integration unternehmen	54
8.3.2.6 LVR - Modellprojekt "Zuverdienst"	55
8.3.2.7 NRW: LWL Budget für Arbeit - Übergang plus 3	56
8.4 Weiteres Ländersonderprogramm NRW ohne direkte Arbeitgeberförderung	56
8.4.1 Aktion 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene	56

1. VORWORT

1.1 Allgemeines Vorwort:

Keiner anderen Personengruppe ist der Zugang zum allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt so versperrt wie der der Menschen mit Behinderung(en) und gesundheitlichen Einschränkungen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 konkretisiert die universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen aller Menschen mit Behinderung.

Inklusion ist dabei die durchgängige Haltung und somit das zentrale Handlungsprinzip. Mit der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (2009) hat Deutschland sich dazu verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu fördern und zu schützen. Im Zentrum steht damit das Recht auf Gleichbehandlung, Teilhabe und Selbstbestimmung. Inklusion bedeutet, dass Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen und somit auch im Berufsleben selbstbestimmt (zusammen-) leben. Inklusion bedeutet weiterhin gleiche Rechte in der Bildung und Weiterbildung: Gleicher Zugang zu den öffentlichen Schulen und das Recht auf ein Bildungssystem, das alle Menschen einbezieht. Eine inklusive Arbeitswelt zu entwickeln, ist das Kernanliegen der nationalen Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention und von besonderer Bedeutung auf allen beteiligten Ebenen des Bundes, der Länder, Kreise und Gemeinden.

Wilfried Steinert, seit 2009 einer der Sprecher im Expertenkreis "Inklusive Bildung" der Deutschen UNESCO-Kommission., sagt: *„Wenn wir den Menschen nicht auf seine Mängel fixieren, sondern ihn in seinen unerschöpflichen Ressourcen sehen, können wir Zukunft gestalten.“*

Inklusion ist eine Haltung. Eine Haltung, aus der Handlungen erwachsen.

Für die Haltung Inklusion sind bestimmte Werte bestimmend¹

„Inklusion heißt wörtlich übersetzt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Wenn jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – überall dabei sein kann, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Freizeit, dann ist das gelungene Inklusion.“²

„In einer inklusiven Gesellschaft ist es normal, verschieden zu sein. Jeder ist willkommen. Und davon profitieren wir alle: Zum Beispiel durch den Abbau von Hürden, damit die Umwelt für alle zugänglich wird, aber auch durch weniger Barrieren in den Köpfen, mehr Offenheit, Toleranz und ein besseres Miteinander.“³

¹ www.bildung-neu-denken.de, aus Flyer „inklusion-ist-eine-haltung-2013-3“

² <https://www.aktion-mensch.de/themen...und.../was-ist-inklusion>

³ <https://www.aktion-mensch.de/themen...und.../was-ist-inklusion>

1.2 Vorwort Jobcenter EN:

Das vorliegende Inklusionskonzept versteht sich als Wegweiser. Es tritt für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung bzw. von Behinderung bedrohter Menschen ein, die Arbeitslosengeld II erhalten, im Ennepe-Ruhr-Kreis wohnen und somit in den Zuständigkeitsbereich des Jobcenters EN fallen.

Das vorliegende Inklusionskonzept orientiert sich an den Ergebnissen des Modellprojektes MIAR – „Miteinander Arbeiten.“ Das im Jahr 2014 vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte und von den drei Jobcentern „StädteRegion Aachen, Jobcenter im Kreis Unna und dem Jobcenter Wuppertal AöR“ durchgeführte ESF-Projekt hatte zum Ziel das Thema „Arbeitsmarkt und Inklusion“ aus unterschiedlicher Sicht zu beleuchten. Analysen der Istzustände führten u.a. zu Erkenntnissen aus denen konkrete Produkte und Handlungsempfehlungen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen abgeleitet wurden. Dabei wurden in den beteiligten Jobcentern auch die regionalen Besonderheiten berücksichtigt, ohne aber auch den Aspekt der Übertragbarkeit auf andere Jobcenter außer Acht zu lassen. Von diesem Hintergrund aus wird das vorliegende Inklusionskonzept auf die Ergebnisse und Empfehlungen zurückgreifen. Die Jobcenter EN spezifischen Verfahren und Richtlinien werden dabei entsprechend berücksichtigt und beibehalten.

Dieses Inklusionskonzept ist Teil des Inklusionskonzeptes der gesamten Kreisverwaltung Ennepe-Ruhr. Das praxisorientierte Inklusionskonzept der Kreisverwaltung ist kein einmalig festgeschriebenes Schriftwerk und wird kontinuierlich in Form von Etappen fortgeschrieben. Das Inklusionskonzept des Kreises gibt einen Überblick aller Leistungen der Fachbereiche der Kreisverwaltung für Menschen mit (und ohne) Behinderungen, bündelt und entwickelt alle Aktivitäten weiter, die zur gleichberechtigten Teilhabe am sozialen Leben führen. Gemäß der UN-Konvention schafft sie die Voraussetzungen für einen barrierefreien Zugang zu allen Bereichen der Kreisverwaltung, auch zu Informationen, Medien und Kommunikation.

Beiden Inklusionskonzepten gemeinsam ist die Anerkennung und Schaffung eines barrierefreien Zugangs aller Menschen zu allen Bereichen der Gesellschaft. Das Jobcenter EN erkennt an und fördert alle im Verantwortungsbereich des Jobcenters EN liegenden Maßnahmen, die die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit erhalten, verbessern, herstellen oder wiederherstellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer sichern.

1.3. Operative Umsetzung im Jobcenter EN:

Hauptaufgabe des Jobcenters EN ist die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II. Dazu zählt neben der Leistungsgewährung den betroffenen Personen Perspektive zu bieten und Möglichkeiten zu eröffnen, ihren Lebensunterhalt künftig aus eigenen Mitteln und Kräften, langfristig ohne weitere staatliche Unterstützung zu bestreiten. Die Mitarbeitenden des Jobcenters EN sind wichtige Partnerinnen und Partner im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs. Sie unterstützen die Leistungsberechtigten bei ihrer (Wieder-)Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Bereitstellung von Informationen, Beratung, Förderung und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit. Dies trifft auch auf (schwer-) behinderte Bezieher von Arbeitslosengeld II zu.

Wichtigster Hebel zur Umsetzung des Inklusionskonzeptes des Jobcenters EN ist eine systematische und für alle beteiligten Akteure nachvollziehbare Umsetzungsphase, die Transparenz über die einsetzbaren Instrumente, Sachverhalte und Entscheidungsprozesse zu Grunde legt.

Die operative Umsetzung des Inklusionskonzeptes des Jobcenters EN sieht im ersten Schritt eine konzertierte Aktion für erwerbsfähige Leistungsbeziehende mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichgestellte und für Personen, die Anspruch auf eine Rehabilitationsmaßnahme haben, vor. Leistungsberechtigte Rehabilitanden sind behinderte Menschen, die Hilfen zur Teilnahme am Arbeitsleben benötigen, sie müssen allerdings nicht zwingend Schwerbehinderte oder Gleichgestellte sein. Menschen mit gesundheitlichen Handicaps sind für die Mitarbeitenden des Jobcenters EN schwerer zu identifizieren, da diese Personengruppe häufig keine Auskünfte über den eigenen Gesundheitszustand mitteilt, da sie berufliche und gesellschaftliche Nachteile befürchten.

Die operative Umsetzung des Inklusionskonzeptes erfolgt fundiert und konsequent, sodass sich Erfolge zeitnah und nachhaltig einstellen. Details zur strategischen Umsetzung werden in den Kapiteln 5 und folgende beschrieben.

2. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

2.1. Bundesweit

Von allen in Deutschland lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter waren 2013 insgesamt 6 Prozent schwerbehindert. Der Prozentsatz bei älteren Menschen im erwerbsfähigen Alter von 55 bis 65 Jahren lag bei ca. 16 Prozent. Auch bei den Arbeitslosen steigt der Anteil der schwerbehinderten Menschen mit zunehmendem Alter. Laut Bundesagentur für Arbeit ist die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2013 in fast allen Altersgruppen gestiegen. Mit 4 Prozent war der Anstieg in der Gruppe der 25- bis 35-Jährigen am höchsten, gefolgt von 3 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren. Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten hat laut Bundesagentur für Arbeit in den letzten Jahren signifikant zugenommen. Von 2007 bis 2013 stieg die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten von 180.000 auf 987.000. Mehr als zwei Drittel aller mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzten Arbeitsplätze befanden sich in der Privatwirtschaft und etwa ein Drittel im öffentlichen Dienst.⁴ Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt etwas höher qualifiziert als nicht behinderte Arbeitslose. Im Jahr 2013 besaßen von den rund 179.000 schwerbehinderten Arbeitslosen 59 Prozent einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen erkennbar höher als bei den übrigen Arbeitslosen. Im Jahr 2013 waren 178.631 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Im Jahr 2013 haben durchschnittlich 63.000 schwerbehinderte Menschen von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik profitiert⁵.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen 2011 – 2014

Jahr	Arbeitslose insgesamt	in %	davon schwerbehindert
2011	2.975.836	7,1	180.315
2012	2.896.985	6,8	176.040
2013	2.950.250	6,9	178.631
2014	2.898.388	6,7	181.110

6

2.2. Ennepe-Ruhr Kreis

Im Ennepe-Ruhr-Kreis mit seinen ca. 326.000 Einwohnerinnen und Einwohnern haben 84.824 Menschen (=26 %) eine amtlich anerkannte Behinderung, 55.271

⁴ Fehler! Hyperlink-Referenz ungültig.

⁵⁵ aus dem Jahresbericht 2013/2014 BIH-Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

⁶ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015

Menschen (=16,9%) sind schwerbehindert und 46.237 (= 14,2%) besitzen einen Schwerbehindertenausweis. Im Februar 2015 waren im Ennepe-Ruhr Kreis 19.205 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) gemeldet, darunter 5.157 erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher. Von den 8.437 gemeldeten Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II waren im Berichtsmonat 589 Arbeitslosengeld-II-Empfänger schwerbehindert (= 6,98%)⁷

Die folgende Statistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2015 zeigt monatlich sowohl den Stand an Arbeitslosen im SGB II als auch ihr Verhältnis „schwerbehindert zu nicht schwerbehinderten“ Arbeitslosengeld-Beziehenden auf.

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
insgesamt	8.666	8.437	8.323	8.413	8.240	8.284	8.335	8.347	8.087	8.055	7.985	7.882
schwerbehindert	628	589	587	581	551	558	549	531	534	527	534	535
nicht schwerbehindert	8.038	7.848	7.736	7.832	7.689	7.726	7.786	7.816	7.553	7.528	7.451	7.347

8

⁷ Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2015

⁸ Bestand an Arbeitslosen SGB II im Ennepe-Ruhr-Kreis 2015, Daten- und Gebietsstand Dezember 2015, © Statistik-Service West, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

3. DEFINITION UND (RECHTS-)GRUNDLAGEN

3.1 SGB IX

Menschen sind behindert gemäß § 2 Abs.1 SGB IX, wenn die

- körperliche Funktion,
- geistige Fähigkeit oder
- seelische Gesundheit

mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Menschen sind schwerbehindert

gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX wenn ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt und die betreffende Person ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einen Arbeitsplatz regelmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches hat.

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden

gemäß § 2 Abs. 3 i. V. m. § 68 Abs. 2 und 3 SGB IX Menschen mit einem GdB von weniger als 50 und mindestens 30,

wenn

- ohne die Gleichstellung der Erhalt des bestehenden Arbeitsplatzes gefährdet ist oder
- die Gleichstellung zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes notwendig ist.
(Mangelnde Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt)

Schwerbehinderten Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, sind gemäß

§ 72, Abs.1 SGB IX besonders solche,

- die zur Ausübung einer besonderen Hilfskraft bedürfen,
- deren Beschäftigung mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber/in verbunden ist,
- die eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen,
- die einen GdB von mindestens 50 infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder ein Anfallsleiden haben,
- die aufgrund der Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Ausbildung haben,
- das 50. Lebensjahr vollendet haben.

§ 6a SGB IX: Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Zweiten Buch: „Die Bundesagentur für Arbeit ist auch Rehabilitationsträger für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist. Die Zuständigkeit der gemeinsamen Einrichtung oder des zugelassenen kommunalen Trägers für die Leistungen zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen nach § 16 Abs. 1 des Zweiten Buches bleibt unberührt.

3.2 SGB II

§ 1 Aufgaben und Ziele der Grundsicherung für Arbeitssuchende

: (1) ... Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass.... 5. behindertenspezifische Nachteile überwunden werden.

§ 8 Erwerbsfähigkeit

: (1) Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

§ 16 Leistungen zur Eingliederung

: (1) ... Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Hilfebedürftige nach diesem Buch gelten die §§ 97 bis 99, 100, 101 102, die §§ 109 und 111 des Dritten Buches entsprechend.

3.3 SGB III

Für den Bereich der Arbeitsförderung und somit im Aufgabenbereich und in der Aufgabenverantwortung des Jobcenters EN, ist die Rechtsgrundlage gemäß

§ 19, Abs. 1 und 2, SGB III, wenn

- (1) die körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung die Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere der Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die Personen deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen.
- (2) Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

Für Menschen mit Behinderungen können zur Teilhabe am Arbeitsleben allgemeine und besondere Leistungen gem. § 16 (1) SGB II i. V. m. §§ 112, 113 SGB III erbracht werden. Das vorliegende Inklusionskonzept umfasst somit die Fördermöglichkeiten der jeweiligen Leistungsgesetze, vorrangig im SGB II und III i.V.m. der (Regel-)Förderung nach SGB IX. Neben der Regelförderung bietet das Bundesland NRW regelmäßig zeitlich befristete Sonderförderprogramme an. Über diese Sonderförderprogramme informiert die Fachkoordinatorin für Reha, Schwerbehinderung und Inklusion im Jobcenter EN.

4. INKLUSIONSAUFGABEN - INKLUSIONSZIELE

„Arbeit zu haben bedeutet persönliche Unabhängigkeit und Selbstbestätigung!“⁹

Ein inklusiver offener Arbeitsmarkt muss für jeden arbeitsfähigen Menschen zugänglich sein. Eine Kernkompetenz des Jobcenters EN ist es, arbeitsfähige Menschen im SGB II-Bezug in Ausbildung und in Arbeit zu vermitteln. Dies gilt selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Menschen. Der gelebte Inklusionsgedanke aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters EN zeigt sich in der Auswahl geeigneter Fördermöglichkeiten und Instrumente, die das Jobcenter EN derzeit für Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohter Menschen bereithält, um Ihnen eine dauerhafte Teilnahme am Arbeitsleben und somit zur sozialen Teilhabe am Leben zu ermöglichen. Das Jobcenter EN formuliert mit dem vorliegenden Inklusionskonzept seine Ziele und leitet daraus folgende Handlungsfelder ab:

- Bedürfnisse und die daraus resultierenden Bedarfe der leistungsberechtigten Person erkennen
- Die besondere Lebenssituation der leistungsberechtigten Person verstehen
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters EN für den Themenbereich Inklusion“ (weiter-)sensibilisieren und bei Bedarf schulen
- Fortbildungsveranstaltungen, Schulungstage für Integrationscoaches (IC) anbieten, regelmäßige Information(en) in Teambesprechungen u. ä.
- Einsatz standardisierter Fragen nach gesundheitlichen Einschränkungen, Anträgen, Bewilligungen im Erstgespräch, Profiling etc. zur Verbesserung der Datenqualität
- Neue Projekte zielgruppenentsprechend zu planen
- Schaffung stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit durch Einbezug der Fachkoordinatorin für Reha, Schwerbehinderung und Inklusion bei (Rück-)Fragen u. ä.
- (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Zielgruppe zu informieren und gezielt zu Fördermöglichkeiten beraten
- Regelmäßiger Austausch mit den beteiligten Akteuren der Arbeitsagenturen, anderen Jobcentern und Institutionen, Trägern und Verbänden
- Alte Netzwerke ausbauen, ggf. neue Netzwerke schaffen und die Kommunikation mit Hilfe von Netzwerkpartnern verbessern.

⁹ aus dem Projekthandbuch für das Modellprojekt MIAR, 2014

Um die Erreichbarkeit der gesteckten Ziele zu sichern ist ein permanenter Weiterentwicklungs- und Anpassungsprozess gefordert, der der Vielschichtigkeit des Inklusionsgedankens Rechnung trägt, dafür Leitsätze formuliert und Maßnahmen erarbeitet, die die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen langfristig sichern und zu einer Verbesserung ihrer Ausbildungssituation bzw. ihrer Beschäftigungssituation führen .

Inklusionsaufgaben sind in der Regel Teamaufgaben. Herausforderungen werden gemeinschaftlich angegangen. Chancen werden gemeinsam erkannt und verwirklicht. Inklusionskollegien sind multiprofessionelle Teams. Kompetenzen, die im Team – noch – nicht vorhanden sind, werden geschult und bei Bedarf auch durch externe Kooperationspartner aus dem Umfeld beigesteuert.

4.1 Leidensgerechte Vermittlung in Arbeit, Teilhabe am sozialen Leben

„Sie kann nur dann gelingen, wenn möglichst viele Menschen erkennen, dass gelebte Inklusion den Alltag bereichert.“¹⁰

Die Integrationscoaches agieren versiert. Dies beinhaltet, dass ein explizites Beratungssetting mit Auftragsklärung und Transparenz geschaffen wird. Im Zentrum der Beratung steht die Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen. Berufliches, vom Leitgedanken der Inklusion geleitetes Handeln impliziert ein fallspezifisches situatives Handeln, um eine Transparenz des Beratungsangebotes zu schaffen. Gemeinsam werden Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven geschaffen.¹¹

4.2 Amtsärztliche Untersuchungs- und Gutachtertätigkeit

Um eine leistungsberechtigte Person leidensgerecht zu vermitteln, sind neben berufsbezogenen Informationen ebenso Auskünfte über den aktuellen Gesundheitszustand notwendig. Bei Zweifeln an der Erwerbsfähigkeit (gem. § 8 SGB II) ist die Entscheidung immer durch ein ärztliches Gutachten zu unterstützen. Die Integrationscoaches des Jobcenters EN beauftragen generell den Ärztlichen Dienst des Ennepe-Ruhr-Kreises mit einer ärztlichen Begutachtung¹² sowie Dokumentation nach Überprüfung der Erwerbsfähigkeit gem. § 8 SGB“, Jobcenter EN, 10:2015). Dabei wird die leistungsberechtigte Person über die Notwendigkeit und das Verfahren der Begutachtung aufgeklärt bzw. über die eigene Mitwirkungspflicht und eventuelle Rechtsfolgen belehrt.

Die Einschaltung des Ärztlichen Dienstes (ÄD) ist im Sinne einer Inklusion notwendig, wenn

- die leistungsberechtigte Person über starke gesundheitliche Einschränkungen berichtet
- Bedenken bzgl. der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit auf Seiten des IC herrschen.

Ebenso um

- Reha-Bedarfe und/oder
- Mehrbedarfsernährung (im Bereich LSB)

festzustellen.

Die Einschaltung des ÄD erfolgt unter Nutzung des vorgegebenen Fragekatalogs. Konkrete und detaillierte Ausführungen sind dabei möglich und gewünscht.

¹⁰ <http://www.berliner-behindertenzeitung.de/was-ist-inklusion/>

¹¹ angelehnt an Schiersmann, C./Weber, P. (Hg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzeptes. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

¹² siehe Leitfaden „Zusteuern zum Kreisgesundheitsamt (KGA)“

Liegt das Gutachten des ÄD vor, ist dieses mit der leistungsberechtigten Person zu erörtern und ggf. eine neue Zielplanung (inkl. Änderung der lfd. Eingliederungsvereinbarung) vorzunehmen. Die Gutachteneröffnung gibt Auskunft zu möglichen Arbeitszeitangaben (vollschieftig, 3 - 6 Std., unter 3 Std.) in Kombination mit der Dauer der Erwerbsfähigkeit (auf Dauer, 6 Mon. - aber nicht auf Dauer, unter 6 Mon). Unabhängig von der Leistungsfähigkeit steht es der leistungsberechtigten Person frei, einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente (EMR) zu stellen.

4.3 Rehabilitation

„Rehabilitation umfasst den koordinierten Einsatz medizinischer, sozialer, beruflicher, pädagogischer und technischer Maßnahmen sowie Einflussnahmen auf das physische und soziale Umfeld zur Funktionsverbesserung, zum Erreichen einer größtmöglichen Eigenaktivität zur weitest gehenden Partizipation in allen Lebensbereichen, damit der Betroffene in seiner Lebensgestaltung so frei wie möglich ist“¹³

Krankheit kann jeden treffen und das Leben stark beeinträchtigen. Leistungen zur Teilhabe sind umso erfolgreicher, je früher sie eingeleitet und durchgeführt werden. Im Sinne eines erfolgreichen Inklusionsgedankens setzen sie nicht erst dann ein, wenn eine Behinderung schon vorliegt. Vielmehr soll eine eingeleitete Rehabilitationsmaßnahme dazu dienen, eine erheblich gefährdete oder bereits geminderte Erwerbsfähigkeit wesentlich zu bessern oder wiederherzustellen, zumindest aber eine Verschlechterung abzuwenden. Bei Krankheiten und Unfällen beginnen sie möglichst mit der Akutbehandlung, auch im Krankenhaus. Hier kann eine medizinische Rehabilitation helfen.

Leistungen der medizinischen Rehabilitation

Die Medizinische Rehabilitation ist ein Teilbereich der Rehabilitation. Sie umfasst Maßnahmen, die auf die Erhaltung oder Besserung des Gesundheitszustands ausgerichtet sind.

Eine Medizinische Rehabilitation wird ambulant oder stationär erbracht, ambulant hat meist Vorrang. Zwischen zwei Rehabilitationsmaßnahmen müssen in der Regel 4 Jahre Wartezeit liegen¹⁴.

Es gibt in Deutschland sieben sogenannte Rehabilitationsträger, die für eine medizinische Rehabilitation bzw. für die Kostenübernahme in Frage kommen. Für Arbeitslosengeld–II Beziehende sind i.d.R. nachstehende zwei Kostenträger zuständig:

- Rentenversicherung

Wer Arbeitslosengeld II bezieht und für 60 Monate Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt hat, erhält bei einer drohenden

¹³ Definition lt. WHO, WHO-Technical Report 668/1981

¹⁴ Weiterführende Informationen http://www.betanet.de/betanet/soziales_recht/Medizinische-Rehabilitation

Erwerbsminderung von der Rentenversicherung Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§10 SGB VI).

- **Krankenversicherung**

Wer Arbeitslosengeld II bezieht und die Voraussetzungen für Leistungen zur Teilhabe der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt, erhält die erforderlichen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation regelmäßig von der Krankenversicherung (§ 11 Abs. 6 SGB V).¹⁵

Folgende Voraussetzungen müssen bei jedem Träger einer Medizinischen Rehabilitation erfüllt sein:

Die Rehabilitationsmaßnahme ist aus medizinischen Gründen erforderlich.
Die Rehabilitationsmaßnahme muss von einem Arzt verordnet sein und vom Kostenträger vorher genehmigt werden.

Leistungen der beruflichen Rehabilitation

Leistungen der Rehabilitation und insbesondere der beruflichen Rehabilitation sind unverzichtbare Inklusionsinstrumente und werden vom Jobcenter EN gezielt in Anspruch genommen, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Rehabilitationserfolges die besonderen Hilfen erforderlich machen. Sie umfasst alle Leistungen, welche die Arbeits- und Berufsfähigkeit von Kranken, behinderten Menschen oder von Behinderung bedrohter Menschen dauerhaft erhalten, verbessern oder wiederherstellen (§33 – 43 SGB IX). Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können in ambulanter oder stationärer Form in Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Dabei handelt es sich um betriebliche oder überbetriebliche Stätten, in denen berufsbezogenes Wissen vermittelt wird, wenn eine berufliche Rehabilitation wahrgenommen wird. Zudem steht mit der frühzeitigen Vermeidung von Behinderungen ein präventiver und inklusiver Ansatz im Fokus, der auf die dauerhafte soziale Teilhabe ausgerichtet ist.

Aus verwaltungstechnischen Gründen wird zwischen *Erst- und Wiedereingliederung* unterschieden.

In der **Ersteingliederung** finden sich junge behinderte oder von einer Behinderung bedrohte Menschen. Ziel ist eine erfolgreiche berufliche Ersteingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Berufliche **Wiedereingliederung** erwachsener Menschen zielt meist auf eine berufliche Um- oder Neuorientierung (aber auch auf den Erhalt eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch geeignete Maßnahmen). Allgemein gilt: Die Verantwortung für berufliche Rehabilitationsleistungen bei einer Wiedereingliederung wurde zwischen SGB-II-Institutionen und der

¹⁵ Exkurs: Nach Antragseingang klären die Leistungsträger, falls notwendig, untereinander die Zuständigkeit ab. Ist der zuerst angesprochene Leistungsträger nicht für die medizinische Rehabilitation zuständig, muss er den Antrag innerhalb einer Frist von 14 Tagen an den zuständigen Leistungsträger weiterleiten. Leitet er den Antrag nicht weiter, ist er kraft Gesetzes zuständig).

Bundesagentur für Arbeit (vgl. §6a SGB IX) aufgeteilt. Ein Empfänger von Arbeitslosengeld II, bei dem eine mögliche Indikation für berufliche Rehabilitation vorliegt, wird vom SGB-II-Träger an die zuständige Stelle in der korrespondierenden Arbeitsagentur weitergeleitet, da die Bundesagentur für Arbeit (BA) die sogenannte *Prozessverantwortung* trägt. Dort wird geklärt in der Arbeitsagentur einen Plan für die weitere Förderung aus. Dieser Plan wird an die zuständige SGB-II-Institution rückübermittelt, die ihn bewilligen und (zumeist) bezahlen muss, denn die tatsächliche Leistung, ihre Finanzierung sowie die nachfolgende Integration obliegt in den meisten Fällen der SGB-II-Institution. Für die Rehabilitanden bedeutet dieses Verfahren, dass sie mit verschiedenen Ansprechpartnern in unterschiedlichen Institutionen zu tun haben, bevor sie ihre Rehabilitation beginnen können. Hingegen liegt die Zuständigkeit im Bereich der Ersteingliederung in den meisten Fällen weiterhin bei der BA.

Zur Verdeutlichung wird das Reha-Verfahren in drei Verantwortungsbereiche aufgeteilt:

1. **Prozessverantwortung der BA** (Entscheidung über Behinderung i.S. des § 19 SGB III) Beratung, Feststellung des Rehabilitationsbedarfs und Erstellung eines Eingliederungsvorschlags.
2. **Leistungsverantwortung:** Die Zuständigkeit der Grundsicherungsstelle (Jobcenter) für die Leistungen zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen nach § 16 Abs. 1 SGB II bleibt unberührt. Die Grundsicherungsstelle entscheidet unter Berücksichtigung des Eingliederungsvorschlages innerhalb von drei Wochen über die Leistungen zur beruflichen Teilhabe.
3. **Integrationsverantwortung** verbleibt durchgängig bei der Grundsicherungsstelle (Jobcenter), soweit der Rehabilitand/ die Rehabilitandin den Status als erwerbsfähiger Leistungsberechtigter hat.

Zusammenfassend:

Das Jobcenter EN ist somit kein Rehabilitationsträger, hat jedoch die Leistungs- und Integrationsverantwortung. Dazu gehört u. a. die Bescheiderteilung, die Auszahlung der Leistung, ggf. Gewährung anfallenden Mehrbedarfs bei sozialer Teilhabe (siehe auch Kap. 5.4.2)

Die Prozessverantwortung verbleibt bei der Agentur für Arbeit, in unserem Fall bei der Agentur für Arbeit Hagen.

4.4 Zusammenarbeit mit dem Reha-Team der Agentur für Arbeit

Die (gesetzlichen) Grundlagen der Zusammenarbeit sind unter dem Punkt „Leistungen zur beruflichen Rehabilitation“ beschrieben. Beide Partner arbeiten im Bereich der beruflichen Rehabilitation abgestimmt und vertrauensvoll zusammen mit dem Ziel der passgenauen und zeitnahen inklusiven (Wieder-)Eingliederung auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt zielgerichtet und ggf. zeitgleich.

Zielgruppen:

Schülerinnen und Schüler von Förderschulen und in inklusiver Betreuung werden von den Mitarbeitenden des Reha-Teams der Agentur für Arbeit Hagen betreut. (Die rechtsübergreifende Zusammenarbeit im Bereich Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung Jugendlicher und junger Erwachsener ist im Konzept für Jugendliche geregelt). Das Aufgabenspektrum des Reha-Teams der Arbeitsagentur für Arbeit umfasst die Berufsberatung, Berufsorientierung und ggf. die daraus resultierende Gewährung von Leistungen, die zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind – für die Integration in eine Beschäftigung, ggf. nach Ende einer Ausbildung (berufliche Ersteingliederung). Behinderte junge Menschen, die weder auf die Hilfen einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a SGB III) noch auf anderweitige spezifische Hilfen (§ 117 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III) angewiesen sind, können nach §§ 74ff SGB III gefördert werden, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Eine Teilnahme ist nur möglich, wenn die Agentur für Arbeit Hagen das Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen im Einzelfall geprüft hat. Bei Maßnahmen der Ausbildung und Berufsvorbereitung ist die Agentur für Arbeit Hagen grundsätzlich Leistungsträger. Die Leistungen umfassen u.a.:

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB III
- Besondere Leistungen der Ausbildung nach § 122ff SGB III
- Leistungen, wie Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) und Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Leistungen nach dem SGB IX
wie z B. Eignungsabklärung/Arbeitserprobung, Arbeitsassistenz
- Unterstützende Beschäftigung.

Die kooperative Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf einen regelmäßigen Informationsaustausch der Mitarbeitenden des Reha-Teams der Agentur für Arbeit Hagen, und der Fachkoordinatorin für Reha, Schwerbehinderung und Inklusion des Jobcenters EN. Im Falle eines vorzeitigen Maßnahmenabbruchs, bei Einmündung in eine reguläre BaE und bei zuletzt nicht förderfähigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen im oben genannten Sinne erfolgt ebenfalls ein zeitnahe Informationsaustausch.

Für erwachsene Behinderte i.S. des §19 SGB III ist der Erhalt oder die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes das Ziel. Von den Mitarbeitenden des Reha-Teams der Agentur für Arbeit Hagen wird die Feststellung zum Förderbedarf aufgrund einer Behinderung im Sinne von § 19 SGB III getroffen (nach Antragseingang durch den antragstellenden erwerbsfähige Leistungsberechtigten). Die inklusive Förderung zum Erhalt des bzw. zum Erreichen eines Arbeitsplatzes wird auf das Ziel einer dauerhaften beruflichen Integration - ggf. auch im Rahmen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – ausgerichtet.

Die Mitarbeitenden des Reha-Teams der Agentur für Arbeit Hagen sind von dem im Einzelfall verantwortlichen Integrationscoach (IC) des Jobcenters EN einzuschalten, wenn der erwerbsfähige Leistungsberechtigte seine erlernte oder zuletzt ausgeübte Beschäftigung nicht mehr nachgehen kann und somit eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (nahezu) ausgeschlossen ist. Soweit die gesundheitlichen Einschränkungen nicht offenkundig oder durch ein bereits vorliegendes Gutachten ausreichend nachgewiesen werden kann, wird eine psychologische und/oder ärztliche Begutachtung veranlasst. Nach positiver Bescheidung wird die Reha-Maßnahme gemeinsam mit dem betroffenen Erwachsenen erörtert und ein entsprechender Eingliederungsvorschlag wird ihm ausgehändigt. Entsprechend dem inklusiven Leitgedanken wird die Maßnahme zeitnah eingeleitet. Während der Maßnahmenteilnahme und im besten Fall bis sechs Monate nach erfolgreicher Integration in den ersten Arbeitsmarkt wird der erwachsene erwerbsfähige Leistungsberichtigte durch den zuständigen Integrationscoach bzw. durch Mitarbeitende des Arbeitgeberservice des Jobcenters EN betreut. Dem Grundgedanken einer nachvollziehbaren Transparenz aller notwendigen Schritte und Maßnahmen geschuldet, findet ein regelmäßiger Austausch von Informationen und Rückmeldungen zwischen den beteiligten Akteuren statt.

5. INKLUSIVE UMSETZUNG IM JOBCENTER EN

Will man dafür sorgen, dass Inklusion von Menschen mit Leistungseinschränkungen im Arbeits- und Berufsleben so weit wie möglich in der Praxis umgesetzt wird, so sind einige Herausforderungen innerhalb des Jobcenter EN zu bewältigen.

Dazu gehören unter anderem:

- Einrichtung einer Stelle für die Fachkoordination für Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion“
- Einsatz von Mitarbeitenden als Multiplikatoren in den Regionalstellen (Schulungen für Mitarbeitende)
- Einschaltung des zentralen Arbeitgeberservices: Schwerpunkt Schwerbehinderung (SB) und Inklusion
- Zweckmäßiger Einsatz von Förderinstrumenten/Förderleistungen sowohl an Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen als auch an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- Portfolio von Aktivitäten und Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung
- Netzwerkaufbau
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Diese Aufgaben werden im Folgenden näher dargestellt.

5.1 Einrichtung einer Stelle für die Fachkoordination Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion

Seit dem 01.07.2015 ist eine „Fachkoordination für Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion“ beim Jobcenter EN eingerichtet worden. Zu den Hauptaufgaben der Stelle gehören:

- Konzeption und Umsetzung des vorliegenden Fachkonzeptes auf allen Ebenen des Jobcenters EN, inklusive laufender erforderlicher Umgebungsanpassungen, z.B. bedingt durch Gesetzesänderungen, neue Förderprogramme u. ä.
- Vorbereiten und Durchführen regelmäßiger Schulungen für alle beteiligten Akteure innerhalb des Jobcenters EN.
- Bereitstellung aktueller Schulungsunterlagen für alle Mitarbeitenden des Jobcenters EN
- Mitwirkung bei der Erweiterung des Maßnahmenportfolios des Jobcenters um zielführende Inklusionsprojekte.

- Erweiterung und Ausbau eines Netzwerkes aller beteiligten Akteure der Arbeitsmarktpolitik, sozialen Einrichtungen und Verbände, ansässiger Industrie- und Handwerkskammern u. ä.
- Umsetzung von festgelegten Strukturen und Prozessabläufen in das Jobcenter EN eigene EDV-System „comp.ASS zur Erzeugung valider Daten.
- Kontinuierliche Auswertung inklusionsbezogener Daten um Rückschlüsse für das zukünftige Handeln des Jobcenters EN zu ziehen.
- Aufbau einer Fachgruppe im Bereich Inklusion
- Koordination im Bereich der Rehabilitationsmaßnahmen, Erstellen von Leistungsbescheiden bzw. Ablehnungsbescheiden, koordinierende Zusammenarbeit mit dem Reha/SB-Team der Arbeitsagentur Hagen und den beteiligten Berufsbildungswerken.

5.2 Einsatz von Mitarbeitenden als Multiplikatoren in den Regionalstellen

Das Jobcenter EN verfolgt den inklusiven Ansatz (schwer-)behinderte Menschen und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen genauso zu beraten und zu integrieren wie alle anderen Leistungsbeziehenden auch. In der Beratung und Betreuung durch Mitarbeitende des Jobcenters EN werden i.d.R. keine Unterschiede gemacht zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Zuständig sind grundsätzlich die jeweiligen örtlichen Integrationscoaches, die in diesem Rahmen auch Menschen mit Einschränkungen bzw. Behinderungen betreuen. Aufgrund der Komplexität der Thematik werden in den Regionalstellen vor Ort Mitarbeitende zu Multiplikatoren geschult, die eine hohe Affinität zur betroffenen Personengruppe aufweisen. Anschließend geben die Multiplikatoren das spezialisierte Wissen an die eigenen Kollegen weiter. Die Informationsaufbereitung und Informationsweitergabe erfolgt zentral durch die Fachkoordination und ggf. durch zusätzliche externe Schulungen. Die Multiplikatoren werden informiert und sensibilisiert. Sie geben zielgerichtet Hilfestellungen um letztendlich eine gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Für viele Menschen ist es nach wie vor eine Barriere für sich selbst und vor anderen, beispielsweise vor Mitarbeitenden im Jobcenter EN, zuzugeben gesundheitliche Einschränkungen zu haben, weil sie in irgendeiner Weise private und berufliche Nachteile befürchten bzw. schon erlebt haben. Die Mitarbeitenden des Jobcenters EN wissen um die zunehmenden Belastungen der Zielgruppe durch psychische Erkrankungen, Suchtprobleme oder allgemeine psychosoziale Problemlagen. Sie unterstützen durch Kenntnis der rechtlichen Besonderheiten und den Einsatz geeigneter Förderleistungen an Arbeitgeber und zukünftigen Arbeitnehmer dessen inklusive Eingliederung und Teilhabe.

Für Rehabilitanden und Schwerbehinderte stehen neben dem regulären Angebot weitere Produkte, Instrumente und Programme zur Verfügung. Die Integrationscoaches arbeiten bei der Erbringung von Eingliederungsleistungen für die hilfeberechtigten Rehabilitanden auch eng mit Dritten zusammen. Bei der Integration dieses Personenkreises sind neben intensiveren Kontakten zu den Hilfebedürftigen

zum Teil enge Abstimmungen mit den Trägern der beruflichen Rehabilitation und den Integrationsfachdiensten bei der Förderung von Einstellungen durch Zuschüsse zu den Lohnkosten erforderlich. Im Rahmen der Auswahl von geeigneten Bildungsmaßnahmen und der Betreuung der Teilnehmenden während und zum Abschluss der Maßnahmen werden enge Beziehungen speziell zu den Trägern beruflicher Bildungsmaßnahmen gepflegt, die sich inhaltlich und organisatorisch an den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung orientieren (z.B. Berufsförderungswerke). Falls im Einzelfall notwendig wird auch mit den Mitarbeitenden solcher Institutionen bzw. Organisationen Kontakt gehalten, die schon im Rahmen der stattgefundenen Beratungstermine eingeschaltet wurden und deren Aufwendungen durch das Jobcenter EN erstattet werden können (z.B. Einsatz von Gebärdendolmetschern).

5.3 Einschaltung des zentralen Arbeitgeberservice:

Schwerpunkt Schwerbehinderung und Inklusion

Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsmarkt erfolgreich umsetzen zu können, benötigen sie unter Umständen mehr als andere erwerbsfähige Leistungsberechtigte Unterstützung bei der geeigneten Arbeitsplatzsuche und Arbeitsvermittlung. Der Arbeitgeberservice des Jobcenters EN ist ein serviceorientierter Dienstleister am regionalen Arbeitsmarkt. Der Arbeitgeberservice im Ennepe-Ruhr Kreis bietet qualifizierte Beratungskompetenz in allen Fragen rund um das Personalmanagement. Er vermittelt passende Arbeitskräfte, gibt finanzielle Unterstützung(en) und berät zu allen Fragen rund um Qualifizierung von Beschäftigten.

Eine Mitarbeitende des Arbeitgeberservices ist damit beauftragt potentiellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als erste Ansprechpartnerin bei allen Fragen der Einstellung und Beschäftigung leistungseingeschränkter Menschen zur Verfügung zu stehen. Eine zentrale Aufgabe ist dabei eine Steigerung der Bereitschaft von Unternehmen und deren Mitarbeitenden herbeizuführen, sich der Herausforderung einer Zusammenarbeit mit leistungseingeschränkten Kollegen zu stellen und Arbeitsabläufe unter dem Aspekt der Inklusion von nicht „normal“ leistungsfähigen Mitarbeitern mitzugestalten. Sie berät und unterstützt potentielle Arbeitgeber bei der individuellen Integration und informiert über Möglichkeiten der Erprobung durch Maßnahmen beim Arbeitgeber. Sie gibt verlässlich Auskunft über aktuelle Förderprogramme zur Integration schwerbehinderter Menschen seitens des Landes Nordrhein-Westfalen, des zuständigen Integrationsamtes und des Jobcenters EN. Sie unterstützt Arbeitgeber bei der Einrichtung geförderter Arbeitsstellen unter Berücksichtigung ihres konkreten Personalbedarfs. Sie vermittelt qualifizierte Mitarbeitende aller Fachrichtungen – vom Berufseinsteiger bis zur berufserfahrenen Fachkraft. Sie betreut auf Wunsch während der ersten sechs Monate nach Arbeitsaufnahme Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

5.4 Zweckmäßiger Einsatz von Förderinstrumenten und Förderleistungen

5.4.1 Allgemeine Leistungsgewährung

Arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen oder/und starken gesundheitlichen Einschränkungen haben grundsätzlich Zugang zu allen Fördermöglichkeiten nach den Sozialgesetzbüchern II und III. Zusätzlich stehen im SGB III besondere Maßnahmen für behinderte Menschen zur Verfügung, die auch für Arbeitssuchende im SGB II gelten. Zu nennen sind z.B. die Probebeschäftigung und Zuschüsse zu Aus- und Weiterbildung. Sind diese Maßnahmen wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Inklusionserfolges im Einzelfall nicht ausreichend, werden besondere Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen gewährt (siehe Leistungen der beruflichen Rehabilitation). Wenn kein anderer Reha-Träger (z.B. Rentenversicherungsträger) zuständig ist, ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig und gewährt besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diese sind zum einen Leistungen zur beruflichen Erstausbildung und Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen und zum anderen Leistungen zur beruflichen Weiterbildung und beruflichen Eingliederung, die in der Regel aus dem Eingliederungsbudget des Jobcenters EN finanziert werden. Ein weiteres Förderangebot wird aus der Ausgleichsabgabe der Unternehmen nach dem Schwerbehindertengesetz finanziert. Ein Beispiel neben weiteren Leistungen ist das Arbeitsmarktprogramm „aktion5“ der Landschaftsverbände in NRW. Das Programm umfasst Leistungen für Arbeitgeber (Einstellungs- und Ausbildungsprämien und Lohnkostenzuschüsse) und Leistungen für schwerbehinderte Menschen (Berufsvorbereitungs- und Trainingsmaßnahmen). Die „Initiative Inklusion“ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Für das Jobcenter EN ist insbesondere das Handlungsfeld 3 relevant. Aus Programmmitteln kann die Erstbesetzung eines Arbeitsplatzes mit einem älteren (über 50-jährigen) arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen gefördert werden.

Grundsätzlich haben behinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte die gleichen Ansprüche auf Leistungen nach dem SGB II wie auch nichtbehinderte erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Die Hilfen umfassen, soweit kein bedarfsdeckendes Einkommen erzielt wird oder kein Vermögen vorliegt, zum einen die materielle Sicherung des Lebensunterhalts einschließlich der Kosten der Unterkunft und Heizung zum anderen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit. Der Verpflichtung, behinderungsbedingte Ansprüche nach §1 SGB II zu berücksichtigen kommt das Jobcenter EN nach, indem im materiellen Bereich Mehrbedarfe für Ernährung (bei bestimmten Krankheitsbildern, die eine besonders kostenintensive Ernährung erfordern) oder Ausstattung bei medizinischen Beeinträchtigungen (z.B. orthopädische Schuhe) berücksichtigt werden. Im Rahmen der Übernahme der Kosten der Unterkunft und Heizung werden behinderungsbedingte Umstände bei der Ermittlung der Angemessenheit der Wohnungsgröße und der damit verbundenen Kosten berücksichtigt. Bei Entscheidungen zur Notwendigkeit von Umzügen, werden die durch Behinderungen bedingten individuellen Anforderungen an den Wohnbedarf berücksichtigt.

Nach §16 a SGB II werden auch die Eingliederungsleistungen des kommunalen Trägers für Behinderte erbracht. Dazu gehören u.a. die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, die Schuldnerberatung, die psychosoziale Betreuung, die Wohnungslosenberatung und die Suchtberatung. (Bei der Kinderbetreuung sind vorrangig andere Leistungsträger zuständig.)

5.4.2 Mehrbedarfe für erwerbsfähige Menschen mit Behinderung

Anspruch auf einen Mehrbedarf nach § 21 Abs. 4 SGB II in Höhe von 35 % des aktuell, maßgeblich zustehenden Regelbedarfes haben erwerbsfähige behinderte Menschen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 SGB IX, sonstige Hilfen zur Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes oder Eingliederungshilfen nach § 54 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XII erhalten.

Als Nachweis für eine Behinderung reicht ein aktueller Bewilligungsbescheid über die genannten Eingliederungshilfen bzw. Teilhabeleistungen aus. Die Vorlage eines Behinderten- oder Schwerbehindertenausweises kann zudem eine sinnvolle Ergänzung im Einzelfall darstellen. Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 SGB IX handelt es sich um Leistungen der beruflichen Rehabilitation mit dem Ziel der dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt (offener Leistungskatalog). Für den Mehrbedarf nach § 21 Abs. 4 SGB II handelt es sich um berufsbezogene, das Arbeitsleben betreffende Eingliederungsmaßnahmen einschließlich (berufs-)schulischer und ausbildungsbezogener Leistungen. Voraussetzung des Mehrbedarfszuschlages ist die tatsächliche Teilnahme an einer berufsbezogenen Bildungs- bzw. Eingliederungsmaßnahme. Alleine der potentielle Anspruch genügt nicht. Der Mehrbedarf kann nach Satz 2 (Ermessen) auch nach der Beendigung der genannten Maßnahmen während einer angemessenen Übergangszeit geleistet werden, vor allem während einer Einarbeitungszeit, wenn der behinderte Mensch nach Abschluss der arbeitsfördernden Maßnahmen zunächst nicht voll leistungsfähig ist und sich daher in der ersten Zeit mit einem geminderten Erwerbseinkommen begnügen muss. Analog den Durchführungshinweisen der BA sollte die Dauer der Übergangsgewährung drei Monate nicht überschreiten.

Fazit:

Der Mehrbedarf nach § 21 Abs. 4 SGB II ist leistungsrechtlich nur anzuerkennen, wenn kumulativ eine Behinderung und eine Eingliederungshilfe, Teilhabeleistung oder sonstige Hilfe (s.o.) nachweislich (per Bescheid) für die behinderte Person gewährt worden ist und somit diese auch tatsächlich erhält.

Ein Nachweis über eine bestehende Schwerbehinderung oder Behinderung z.B. per Schwerbehindertenausweis **allein**, führt nicht zur Anspruchsberechtigung nach § 21 Abs. 4 SGB II.

Ein Mehrbedarf nach § 21 Abs. 4 SGB II ist zeitlich immer nur begrenzt zu gewähren.

Nach Ablauf der Maßnahme ist unter Ausübung des gesetzlich eingeräumten Ermessens (§ 39 SGB I) zu entscheiden, ob danach bis zu max. 3 Monate weiter ein Mehrbedarf unter genauer Betrachtung des Einzelfalles gewährt wird. Diese

Entscheidung ist per Verwaltungsakt unter Abwägung der Umstände des Einzelfalles leistungswirtschaftlich zu beschließen.

Mehrbedarfe für erwerbsunfähige Personen mit Behinderung (Sozialgeldempfänger)

Anspruch auf einen Mehrbedarf nach § 23 Nr. 2 SGB II iVm § 21 Abs. 4 SGB II in Höhe von 35 % des aktuell, maßgeblich zustehenden Regelbedarfes haben erwerbsunfähige behinderte Menschen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben und Eingliederungshilfe nach § 54 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zwölften Buches (SGB XII) erhalten.

Anspruch auf einen Mehrbedarf nach § 23 Nr. 4 SGB II in Höhe von 17 % des aktuell, maßgeblich zustehenden Regelbedarfes haben voll erwerbsgeminderte Menschen nach dem sechsten Buch (SGB VI), die das 15. Lebensjahr vollendet haben und Inhaberin oder Inhaber eines Ausweises nach § 69 Absatz 5 des Neunten Buches (SGB IX) mit dem Merkzeichen G sind.

Es besteht kein Anspruch nach § 23 Nr. 4 SGB II, wenn bereits ein Anspruch auf einen Mehrbedarf wegen Behinderung nach § 23 Nr. 2 iVm § 21 Abs. 4 SGB II, § 23 Abs. 1 oder nach der Nummer 2 oder 3 besteht.

Von einer vollen Erwerbsminderung wird regelmäßig nur dann ausgegangen, wenn die Person bereits das 15. Lebensjahr vollendet hat.

In Anlehnung an § 21 Abs. 4 SGB II besteht auch die Möglichkeit nach § 23 Nr. 3 SGB II bei erwerbsunfähigen Personen einen zeitlich nachlaufenden Mehrbedarf zu gewähren, wenn die Eingliederungshilfe nach § 54 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 SGB XII genannte Maßnahme geendet hat. Diese steht ebenfalls im pflichtgemäßen Ermessen des Leistungsträgers – siehe oben.

Fazit:

Beziehen Menschen Sozialgeld auf Grund von Erwerbsunfähigkeit kommen verschiedene Anspruchsgrundlagen in § 23 SGB II für die Gewährung eines Mehrbedarfes in Betracht, die zu prüfen sind.

Ein Mehrbedarf nach § 23 Nr. 2 SGB II ist an die Regelung von § 21 Abs. 4 SGB II angelehnt und ist ebenfalls nur zeitlich begrenzt zu gewähren.

Ein bereits gewährter Mehrbedarf nach § 23 Nr. 2 SGB II bzw. ein nachlaufend gewährter Mehrbedarf nach § 23 Nr. 3 SGB II schließt eine Gewährung eines Mehrbedarfes nach § 23 Nr. 4 SGB II aus.

Ein Mehrbedarf nach § 23 Nr. 4 SGB II setzt nur eine Inhaberschaft eines Ausweises nach § 69 Abs. 5 SGB IX mit dem Merkzeichen G voraus und ist solange zu gewähren, wie die Inhaberschaft des Ausweises und die Voraussetzungen für das Merkzeichen G fortbestehen.

5.5 Netzwerkaufbau

Um den Inklusionsgedanken umzusetzen, ist ein gut ausgebautes Hilfesystem und Netzwerk zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen von Nöten. Dazu braucht es in unserer Gesellschaft noch einen stärkeren Bewusstseinswandel. Das Jobcenter EN verpflichtet sich gemeinsam mit anderen Akteuren daran zu arbeiten. Das Jobcenter EN will aktiver Netzwerkpartner sein und steht ein für eine enge Zusammenarbeit mit der Kreisverwaltung des Ennepe-Ruhr Kreises, den beteiligten (Arbeitsmarkt-) Akteuren, öffentlichen Einrichtungen, Interessenvertretungen, sowie Verbänden und Trägern.

5.6 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

„Menschen mit Behinderungen gehören nicht an den Rand der Gesellschaft, sondern in ihre Mitte. Wir alle müssen unseren Blick für die Vielfalt und die ganze bunte Palette des Menschseins öffnen und insoweit die Inklusion als Leitmotiv für unser tägliches Handeln und Entscheiden verstehen.“¹⁶

Eine gezielte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie eine verstärkte Förderung der neuen, flexibleren Möglichkeiten in der beruflichen Rehabilitation sind notwendig. Das Handeln des Jobcenters EN soll dazu beitragen, dass unsere Gesellschaft die menschliche Vielfalt als bereichernde Grundlage ihres Handelns ansieht. Unsere Öffentlichkeitsarbeit stellt sich dem Anspruch, dass Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben ihre Leistung erbringen, dass sich ihre Wahlmöglichkeiten an gesellschaftlicher Teilhabe erhöhen und ihre Lebensqualität dadurch nachhaltig verbessert wird.

Öffentlichkeitsarbeit ist in erster Linie „Bewusstseinsbildung“. Nachfolgend gelistet ist ein Portfolio von Aktivitäten und Maßnahmen zur Integration, die das Jobcenter EN in den nächsten Jahren auf- bzw. ausbaut:

- Förderung des Umdenkens in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben durch Maßnahmen zur Erreichung eines Bewusstseinswandels bei Firmen und Organisationen. Diese Öffentlichkeitsarbeit verdeutlicht, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben ihre Leistung bringen und damit ihren Beitrag zum gesellschaftlichen Leben leisten.
- Durchführen von Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber z.B. über die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Erhaltung von Arbeitsplätzen. Verteilung von Informationsmaterialien mit den Hinweisen zu Beratungsangeboten, Fördermöglichkeiten sowie Richtlinien zur barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung.
- Falls von Arbeitgeberseite gewünscht: Mitwirkung bei der Installation betrieblicher Aktionspläne, um strukturiert und systematisch konkrete Inklusionsmaßnahmen umzusetzen. (detaillierte Hinweise im Leitfaden

¹⁶ Ausschnitt aus der Rede der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, Cornelia Rundt, anlässlich der Veranstaltung „Inklusion Praktisch“ am 21. August 2013 in Hannover

„ZUSAMMEN ARBEITEN - Inklusion in Unternehmen und Institutionen“ erhältlich beim BMAS).

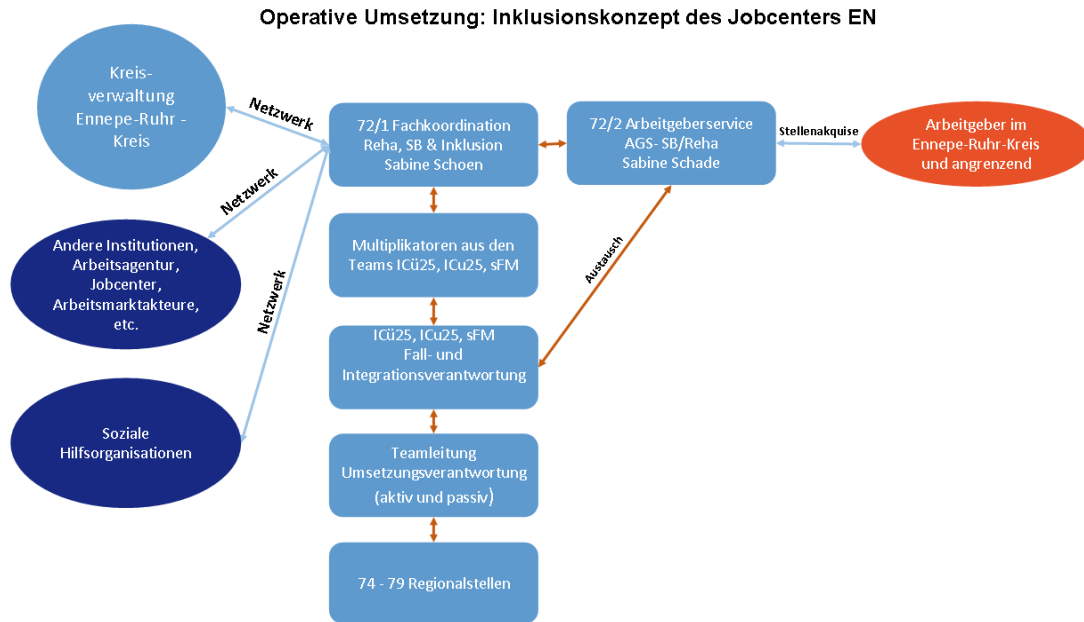
- Das Jobcenter EN initiiert einen runden Tisch „Arbeit & Inklusion“ und wirbt bei Arbeitgebern um Einstellungen von Auszubildenden & Arbeitnehmer/innen mit Beeinträchtigungen.
- Persönliche Vorsprachen auf Berufs- und Ausbildungsmessen, bei Treffen der Kammern und Innungen, der Wirtschaftsförderung, bei Arbeitgebern, bei Institutionen um für unsere leistungsberechtigten Personen Arbeitsplätze zu akquirieren.
- Akquisition von Arbeitsplätzen über alle verfügbaren Medien.
- Informationen an unsere leistungsberechtigten Personen über alle Unterstützungsmöglichkeiten für eine erfolgreiche Integration in leidensgerechte Arbeit.
- Intensive Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten der Kreisverwaltung des Ennepe-Ruhr Kreises
- Vergabe eines jährlichen „Inklusionspreises“ durch das Jobcenter EN für Arbeitgeber / Arbeitgeberinnen, die in der Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen vorbildliche Wege einschlagen.

5.7 Vision(en) im Jobcenter EN

Das Jobcenter EN unterzeichnet die Inklusionsvereinbarung und stärkt den Einsatz von Menschen mit Behinderung in seiner Mitarbeiterschaft. „Alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, sind Teil unserer Gesellschaft und unseres beruflichen Lebens“. Die Vertragspartner verpflichten sich darin, konstruktiv für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung zusammenzuarbeiten und Ausgangspunkt für eine integrative Personalpolitik“. ¹⁷

¹⁷ analog der bereits bestehenden Inklusionsvereinbarung, geschlossen durch das Jobcenter Köln im März 2015

5.8 Organigramm: Operative Umsetzung



6. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
ÄD	Ärztlicher Dienst
AöR	Anstalt des öffentlichen Rechts
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Comp.ASS	Jobcenter EN eigenes Datenverarbeitungssystem
eLb	erwerbsfähige(r) Leistungsberechtigter(r)
EN	Ennepe-Ruhr Kreis
ESF	Europäischer Sozialfonds
GdB	Grad der Behinderung
i. d. R.	in der Regel
i.V.m.	in Verbindung mit
IC	Integrationscoach(es)
LVR	Landschaftsverband Rheinland
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
SGB	Sozialgesetzbuch
u.a.	unter anderem
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

7. GLOSSAR

Aufstocker:

... ist der umgangssprachliche Ausdruck für Personen, die mit ihrer Beschäftigung ein so geringes Einkommen erzielen, dass sie ergänzend finanzielle Leistungen vom Jobcenter erhalten. Die Arbeitsmarktstatistik spricht offiziell von „erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehenden.“

Beratungssetting:

- Englisch setting of counselling
- Definition: Mit Setting sind allgemein die äußere Umgebung, Räumlichkeiten und die Atmosphäre gemeint, in der eine Beratung stattfindet. Ein positiv gestaltetes Setting hat einen entscheidenden Einfluss auf den Verlauf der Beratung. So gehört zum Beratungssetting das aufmerksame, "aktive" Zuhören des Integrationscoaches ebenso wie der ungestörte Gesprächsverlauf in einer möglichst angenehmen Umgebung.

Begriffskette: Exklusion → Segregation → Integration → Inklusion

Exklusion:	„Ausschließen“	Trennung von Bildungsfähigen und Bildungsunfähigen
Segregation:	„Aussondern“	Konzentration nach Fähigkeiten und Eigenschaften
Integration:	„Eingliedern“	Fügt vorher Getrenntes wieder zusammen. Gemeinsam aber nebeneinander.
Inklusion:	„Einschließen“	Alle gemeinsam. Die Struktur passt sich den individuellen Bedürfnissen an.

Profiling:

Analyse der relevanten beruflichen und persönlichen Merkmale und Fähigkeiten der Arbeitslosen

UN-Behindertenrechtskonvention:

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities — CRPD) ist ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen wurde und am 3. Mai 2008 in Kraft getreten ist. Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet neben der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für behinderte Menschen eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmte Regelungen.

Zusammenarbeiten - Inklusion in Unternehmen und Institutionen:

Ein Leitfaden für die Praxis des BMAS, 2013

Immer mehr Unternehmen und Institutionen erkennen, dass sie nicht länger auf Menschen mit Behinderungen als Beschäftigte und Konsumenten verzichten können. Eigene Aktionspläne sind ein gutes Mittel für mehr Inklusion. Sie ermöglichen es, strukturiert und systematisch konkrete Inklusions-Maßnahmen umzusetzen. Um Unternehmen und Institutionen bei der Erstellung eigener Aktionspläne zu unterstützen, bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Praxisleitfaden zur Erstellung von Aktionsplänen an. Der Leitfaden enthält zahlreiche gute Beispiele und wertvolle Tipps für mehr Inklusion in der Praxis.

Verringerung der Hilfebedürftigkeit / Rechtsgrundlagen im SGB II und SGB III:

Zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit durch Eingliederung in Arbeit stehen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten alle Instrumente, Programme und Produkte zu, die auch den Leistungsberechtigten zur Verfügung stehen. Unter § 16 SGB II sind die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit subsumiert, die in Verbindung mit § 35 SGB III erbracht werden.

Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 127 und 128 des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4 sowie § 36 und § 81 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.

8. ANLAGEN

8.1 Kontaktdaten im Bereich Rehabilitation, Schwerbehinderung und Inklusion

Kontaktdaten im Ennepe-Ruhr-Kreis und in Hagen:	
Ennepe-Ruhr-Kreis, FB Jobcenter EN: - Zentrale Bereiche Fachkoordination für Reha, SB und Inklusion Nordstr. 21, 58332 Schwelm	Frau Schoen Tel.: 02336/4448-142 E-Mail: s.schoen@en-kreis.de
Hilfe für Behinderte, Ennepe-Ruhr-Kreis, Nebenstelle Witten Schwanenmarkt 5-7, 58452 Witten	Herr Schröder Tel:02302/922279 E-Mail: j.schroeder@en-kreis.de
Fachstelle für Behinderte im Beruf, Ennepe-Ruhr-Kreis, Hauptstr. 92, 58332 Schwelm Integrationsfachdienst (IFD):	Herr Quambusch Tel: 02336/932260 E-Mail: u.quambusch@en-kreis.de Frau Schauerte Tel.: 02336/932259 E-Mail: k.schauerte@en-kreis.de
Agentur für Arbeit Hagen , Team für Rehabilitanten und Schwerbehinderung, Körnerstr. 98 – 100, 58095 Hagen Rehabilitationsberater und -beraterinnen	Frau Balsano – (RS Wetter, Herdecke und Hattingen) Tel: 02331/202335 E-Mail:anja.balsano@arbeitsagentur.de Fr. Kasberg – (RS Schwelm, Ennepetal und Breckerfeld) Tel: 02331/202273 E-Mail: regine.kasberg@arbeitsagentur.de Hr. Krüger – (Gevelsberg, Sprockhövel) Tel:02331/202210 E-Mail: andreas.krueger@arbeitsagentur.de Frau Trost – (RS Witten) Tel:02331/202383 E-Mail: ulrike.trost@arbeitsagentur.de

Anschrift des zuständigen Rententrägers

Deutschen Rentenversicherung:
Gartenstraße 194
48125 Münster
Rehabilitationsberater

Herr Bauschke
Tel: 0251/2386347
E-Mail: klaus.bauschke@drv-westfalen.de

Anschrift des zuständigen Integrationsamtes: Allgemeine Informationen

Landschaftsverband
Westfalen-Lippe-Integrationsamt
Warendorfer Straße 21 – 23,
48145 Münster/Westfalen

Tel. 02 51/59101, Fax: 02 51/5915806,
Integrationsamt@lwl.org,
www.lwl.org/LWL/Soziales/

Anschriften der Einrichtungen der Berufsbildung, Berufsförderung und der Werkstätten für behinderte Menschen:

Arbeitsgemeinschaft Deutscher
Berufsförderungswerke
Schützenallee 6 - 9
38664 Goslar

Tel. 05321/7020
E-Mail: gf@bfw-goslar.de
www.arge-bfw.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche
Trainingszentren (BTZ)
Zuständig: Berufliches Trainingszentrum
Dortmund
Rheinische Straße 210
44147 Dortmund

Ansprechpartnerin: Petra
Huesmann
Tel: 0231/91304225
Email: petra.huesmann@btz-do.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Berufsbildungswerke (BAG BBW)
Zuständig: Berufsbildungswerk Volmarstein
Am Grünwald 10-12
58300 Wetter

Tel: 02335/639-0
E-Mail: www.bbw-volmarstein.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten
für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM)
Sonnemannstraße 5
60314 Frankfurt/Main

Tel: 069/9433940
E-Mail: info@bagwfbm.de
www.bagwfbm.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB e.V.) Schulterblatt 36 20357 Hamburg	Tel: 040/43253123 E-Mail: info@bag-ub.de www.bag-ub.de
--	---

Anschriften der Berufsförderungswerke im Umfeld	
Berufsförderungswerk Dortmund Hacheneyer Str. 180 44265 Dortmund	Ansprechpartnerin: Silvia Schütte Tel: 0231/7109208 E-Mail: ssh@bfw-dortmund.de Internet: www.bfw-dortmund.de
Berufsförderungswerk Köln Sürther Straße 171 50999 Köln	Ansprechpartner: Armin Kayser Tel: 0221/3597281 E-Mail: a.kayser@bfw-koeln.de Internet: www.bfw-koeln.de

Berufsförderungswerk Oberhausen Bebelstraße 56 46049 Oberhausen	Ansprechpartnerin: Sarah Richter Tel: 0208/8588301 E-Mail: richter.s@bfw-oberhausen.de Internet: www.bfw-koeln.de
---	---

Anschriften der Bundesarbeitsgemeinschaften	
Bundesarbeitsgemeinschaft medizinisch-beruflicher Rehabilitationszentren (Phase II) Buchenhöhe 46 83471 Berchtesgaden	Tel: 08652/6000111 info@mbreha.de www.mbreha.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation psychisch kranker Menschen (BAG RPK) Calenberger Straße 34 30169 Hannover	Ansprechpartnerin: Anette Theißen Tel: 0511/3492 5-14 E-Mail: theissing@beta89.de www.bag-rpk.de
Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. Nagelsweg 10 20097 Hamburg	Tel.: 040/28407862 E-Mail: sekretariat@bagintegrationsfirmen.de www.bag-integrationsfirmen.de

8.2 Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf

8.2.1 Projekte des Jobcenters EN zur (Re-)Integration behinderter Menschen in den (ersten) Arbeitsmarkt

SB INKHagEN

Das Projekt SB InKHagEN richtet sich an schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte Menschen mit dem Ziel der Vermittlung in den (ersten) Arbeitsmarkt. Neben der passgenauen Vermittlung steht der Aufbau eines Arbeitgebernnetzwerkes unter dem Stichwort (Inklusion in Hagen und im Ennepe-Ruhr- Kreis) im Vordergrund.

Gesamtlaufzeit des Projektes: 01.03.2016 – 28.02.2019

Individuelle Teilnahmedauer: 12 Monate in drei Phasen

Phase 1: Individuelle Aktivierung (3 Monate)

Phase 2: Betriebliche Erprobung (6 Monate)

Phase 3: Intensive Betreuung am Arbeitsplatz nach Übernahme (3Monate)

Projekträger ist die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Ansprechpartnerin ist Frau Claudia König, Tel: 0231-920 553, E-Mail: claudia.koenig@faw.de.

Koordiniert und begleitet wird es im Jobcenter EN von Frau Sabine Schoen, Tel: 02336-4448142, E-Mail: sabine.schoen@en-kreis.de

Das Projekt wird vom BMAS aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

8.2.2 Behinderte Menschen im Beruf: Allgemeines zu den Leistungen

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von schwerbehinderten Menschen können in vielen Fällen Förderleistungen in Anspruch nehmen. Auch kleine Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen unterliegen steht diese Möglichkeit offen. Die Bewilligung finanzieller Leistungen richtet sich i.d.R. nach dem vorliegenden Einzelfall. Die Voraussetzungen für die Förderung werden durch die Fachkräfte der Kreisverwaltung des Ennepe-Ruhr Kreises, der Agentur für Arbeit Hagen und / oder anderer Rehabilitationsträger (z.B. gesetzliche Rentenversicherung, gesetzliche Krankenversicherung) geprüft (s.u.).

8.2.3. Leistungen an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen:

Finanzielle Förderung
Beratung und Information
Sonstige Angebote

8.2.3.1 Finanzielle Förderung

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung:</u> - Zuschuss zur monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag), in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr. Förderhöhe: - bei behinderten Menschen bis zu 60 Prozent - bei schwerbehinderten Menschen bis zu 80 Prozent Förderdauer: - für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung	- wenn die Aus- oder Weiterbildung behinderter oder schwerbehinderter Menschen sonst nicht zu erreichen ist.	- EN-Kreis Fachbereich Jobcenter EN: Zentrale Bereiche Arbeitgeberservice	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 1 u. 2 SGB III
<u>Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung</u> - Zuschuss zum Arbeitsentgelt Förderhöhe: - bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) Förderdauer: - 12 Monate	- wenn schwerbehinderte Menschen im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse erbracht wurden.	- EN-Kreis Fachbereich Jobcenter EN: Zentrale Bereiche Arbeitgeberservice	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 73 Abs. 3 SGB III

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufs-ausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</u> - Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren - Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung - Betreuungsgebühr für Auszubildende - Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte Die Gebühren werden von den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern erhoben. Förderhöhe: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles Förderdauer: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	- wenn Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten (§ 71 Abs. 1 SGB IX) einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 72 Abs. 1 SGB IX) zur Berufsausbildung einstellen, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.	- EN-Kreis Integrationsamt/ Fachstelle für Behinderte im Beruf Ansprechpartner: Herr Quambusch Telefon: 02336/932260 Fax: 02336/9312260 E-Mail: U.Quambusch@en-kreis.de	- § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i.V.m § 26a SchwbAV

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener</u> Die Kosten sind von den Leistungen der Agentur für Arbeit abzugrenzen, die sich auf Zuschüsse zu den Personalkosten des Auszubildenden beschränken (§ 73 SGB III). Förderhöhe: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles Förderdauer: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	- wenn Arbeitgeber einen behinderten Menschen einstellen, der für die Zeit der Berufsausbildung den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist (§ 68 Abs. 4 SGB IX). Dabei bleibt unberücksichtigt, - ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht erfüllt oder nicht. - wenn die Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX) durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird.	- EN-Kreis Integrationsamt/ Fachstelle für Behinderte im Beruf Ansprechpartner: Herr Quambusch - Telefon: 02336/932260 - Fax: 02336/9312260 - E-Mail: U.Quambusch@en-kreis.de	- § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i.V.m. § 26b SchwbAV
<u>Zuschuss für Probebeschäftigung</u> - Kostenübernahme - Förderdauer - bis zu 3 Monate	- wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.	- EN-Kreis Fachbereich Jobcenter EN: Zentrale Bereiche Arbeitgeberservice	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 SGB III

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen</u> - Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten - Ausbildung im Gebrauch der (technischen) Arbeitsmittel Förderhöhe: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	- wenn schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus eingestellt werden. - wenn besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 71 Abs. 1 u. § 72 SGB IX) eingestellt werden. - wenn schwerbehinderte Menschen nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden. - wenn Arbeitsbedingungen verbessert werden oder eine sonst drohende Kündigung eines behinderten Menschen abgewendet wird. - wenn sich der Arbeitgeber angemessen an den Gesamtkosten beteiligt.	- EN-Kreis Integrationsamt/ Fachstelle für Behinderte im Beruf Ansprechpartner: Herr Quambusch Telefon: 02336/932260 Fax: 02336/9312260 E-Mail: U.Quambusch@en-kreis.de	- § 15 SchwbAV

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Eingliederungszuschuss</u> - Zuschuss zum Arbeitsentgelt Förderhöhe: - bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) Förderdauer: - bis zu 24 Monate im Regelfall - bis zu 60 Monate für schwerbehinderte Menschen - bis zu 96 Monate bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben Degression - nach 12 Monaten um mindestens 10 Prozentpunkte jährlich - bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erstmals nach Ablauf von 24 Monaten - nicht unter Mindestförderung von 30 Prozent	- wenn behinderte und schwerbehinderte Menschen wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert vermittelt werden können. - wenn schwerbehinderte Menschen (i. S. § 104 Abs. 1 Nr. 3a bis d SGB IX) bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert vermittelt werden können (besonders betroffene schwerbehinderte Menschen).	- EN-Kreis Fachbereich Jobcenter EN: Zentrale Bereiche Arbeitgeberservice - Arbeitsagentur(en) - Reha-Träger	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 90 SGB III - § 90 SGB III - § 34 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb</u> Förderhöhe: - bis zu 100 Prozent der notwendigen Kosten für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen	- wenn dies für eine dauerhafte Teilhabe des behinderten Menschen erforderlich ist und - wenn der Arbeitgeber nicht nach dem SGB IX Teil 2 (§ 81 Abs. 4 SGB IX) verpflichtet ist, die Kosten für die Arbeitshilfen zu übernehmen	- EN-Kreis Jobcenter EN: Zentrale Bereiche Arbeitgeberservice - Arbeitsagentur(en) - Reha-Träger - Integrationsamt	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs.2 SGB III - § 46 Abs. 2 SGB III - § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX - § 26 SchwbAV
<u>Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- u. Ausbildungsplätzen</u> - Zuschüsse und/oder Darlehen - Erst- und Ersatzbeschaffung einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzausstattung - Wartung, Instandhaltung - Anpassung an technische Weiterentwicklung - Ausbildung im Gebrauch der geförderten Gegenstände Förderhöhe: - bis zur vollen Kostenübernahme	- wenn Arbeitsstätten behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden. - wenn Arbeits- oder Ausbildungsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden. - wenn Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen eingerichtet werden (§ 81 Abs. 5 SGB IX). - wenn sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen veranlasst werden.	- Reha-Träger - Integrationsamt	- § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX - § 26 SchwbAV

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlagen:
<u>Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen</u> Förderhöhe: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles und muss in einem angemessenen Verhältnis zum gezahlten Arbeitsentgelt stehen Förderdauer: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	- wenn überdurchschnittlich hohe Aufwendungen oder Belastungen - wenn bei der Beschäftigung besonders wenn betroffener oder in Teilzeittätiger schwerbehinderter Menschen (§ 72 Abs. 1 Nr. 1a bis d, Abs. 2 u. § 75 SGB IX) anfallen, z. B. besondere Aufwendungen bei der Einarbeitung und Betreuung, für eine Hilfskraft oder zur Abgeltung einer wesentlich verminderten Arbeitsleistung. - wenn alle anderen Hilfsmöglichkeiten, z. B. die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, zuvor ausgeschöpft wurden. - wenn es für den Arbeitgeber unzumutbar ist, die Kosten zu tragen. - wenn ein Beschäftigter aus einer Werkstatt für behinderte Menschen übernommen wird.	- EN-Kreis Integrationsamt/ Fachstelle für Behinderte im Beruf Ansprechpartner: Herr Quambusch Telefon: 02336/932260 Fax: 02336/9312260 E-Mail: U.Quambusch@en-kreis.de	§ 27 SchwbAV

Leistungen:	Voraussetzungen sind erfüllt, ...	Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlagen:
<u>Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)</u> Prämienhöhe: - richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles	- wenn Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen. - z. B. wenn in einer Integrationsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Durchführung einer betrieblichen Prävention (BEM) und zur Gesundheitsförderung getroffen werden. - wenn das Konzept zum BEM über die Mindestanforderungen der Prävention hinausgeht.	Reha-Träger Integrationsamt	§ 84 Abs. 3 SGB IX, § 102 Abs. 3 Nr. 2d SGB IX i.V.m. § 26c SchwbAV

8.2.3.2 Beratung und Information

Leistungen:		Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Beratung und Information für Betriebe:</u> Das Integrationsamt berät und informiert in allen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängenden Fragen, insbesondere der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen , Wohnung und Kraftfahrzeugen sowie bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz		Integrationsamt	§ 102 SGB IX
<u>Arbeitsmarktberatung:</u> Die Arbeitsmarktberatung soll dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu unterstützen. Sie umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat zur - Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, - Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, - Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, - betrieblichen Aus- und Weiterbildung, - Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer - und zu Leistungen der Arbeitsförderung		-EN-Kreis Fachbereich Jobcenter EN Arbeitgeberservice	- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 34 SGB III

8.2.3.3 Sonstige Angebote

Leistungen:		Zuständige Stelle:	Rechtsgrundlage n:
<u>Besonderer Kündigungsschutz</u> Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist in der Regel nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Das Integrationsamt bemüht sich um eine gütliche Einigung und eine Sicherung des Arbeitsplatzes auch durch finanzielle Leistungen, z.B. bei der Arbeitsplatzgestaltung.		EN-Kreis Integrationsamt/ Fachstelle für Behinderte im Beruf Ansprechpartner: Herr Quambusch Telefon: 02336/932260 Fax: 02336/9312260 E-Mail: U.Quambusch@en-kreis.de	§§ 85 ff. SGB IX

8.2.4 Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Die finanzielle Förderung für schwerbehinderte Menschen umfasst eine Vielzahl von Leistungen wie z.B. die Erst- und Ersatz-beschaffung von technischen Arbeitshilfen, die Übernahme von Kosten für Hilfsmittel zur Berufsausübung, die Übernahme der Kosten zur Beschaffung und behindertenbedingte Zusatzausstattung eines Kraftfahrzeuges, Wohnungshilfen sowie Darlehens- oder Zinszuschüsse u.v.m.

Darüber hinaus sind folgende Förderungen im Zusammenhang mit einer inklusionsgerechten Beschäftigungsausübung möglich:

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle	Rechtsgrundlage
<u>Notwendige Arbeitsassistenz</u> Geldleistung in Form der Kostenübernahme Förderhöhe Maßgeblich für die Kostenerstattung an den schwerbehinderten Menschen ist sein zeitlicher Bedarf an Arbeitsassistenz.	- wenn die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bzw. zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich ist. - wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst die Assistenzkraft beauftragt. - wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbstständig den Kernbereich der Arbeitsaufgabe erledigt. - wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistenz übernimmt. - wenn das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vorliegt. - wenn alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft	Reha-Träger Integrationsamt	§ 33 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX § 102 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1a SchwbAV

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle	Rechtsgrundlagen
<u>Unterstützte Beschäftigung</u> Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Leistungen zum Lebensunterhalt, Übernahme der Teilnahmekosten) Förderdauer Im Regelfall bis zu 2 Jahre, in begründeten Fällen maximal 3 Jahre	- wenn besonderer Unterstützungsbedarf besteht, vor allem bei Schulabgängern aus Förderschulen sowie bei behinderten Menschen für die sonst nur eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich wäre und bei denen durch die Qualifizierung eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht.	Reha-Träger	§ 38a SGB IX i.V.m. § 6 Abs.1 Nr. 2 bis 5 SGB IX

Umfassende Beratung und Informationen zu weiteren Leistungen bieten die Mitarbeitenden der zuständigen Integrationsämter, die Arbeitsagentur, die Reha-Träger und das Jobcenter EN¹⁸

¹⁸ umfängliche Informationen in BIH , ZB Info „Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf“, Stand April 2012

8.2.4.1 Finanzielle Förderung

Leistungen	Voraussetzungen sind erfüllt,...	Zuständige Stelle	Rechtsgrundlage
<u>Unterstützte Beschäftigung</u> Einstellungsprämie bei Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben; unbefristet: > 12 Monate 10.000 € (2 x 5.000 €) bei erfüllter Pflichtquote gem. § 71 SGB IX 8.000 € (2 x 4.000 €) bei nicht erfüllter Pflichtquote befristet: ≥ 12 Monate 7.000 € (2 x 3.500 €) bei erfüllter Pflichtquote gem. § 71 SGB IX 5.000 € (2 x 2.500 €) bei nicht erfüllter Pflichtquote	- Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes gem. § 73 SGB IX - Schwerbehinderung oder Gleichstellung - Abschluss eines mindestens 12- monatigen Arbeits- vertrages mit orts- üblicher/tariflicher Entlohnung - Förderung erfolgt ergänzend zur Regelförderung -Kompatibilität zur Perspektive 50plus – BfÄ Laufzeit bis 2018 Letzte Antragstellung am 31.12.16	LWL / LVR	Initiative Inklusion aus Mitteln der Ausgleichsabgabe NRW

8.3 Sonderförderprogramme¹⁹

8.3.1 Bund-Länder Programm Initiative Inklusion

Ziel der "Initiative Inklusion" ist es, mehr reguläre Arbeitsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen zu erschließen, damit sie - im Sinne einer inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben - zusammen mit nicht behinderten Menschen arbeiten. Die Schwerpunkte liegen auf folgenden Handlungsfeldern: Berufliche Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler. Jährlich sollen 10.000 schwerbehinderte Jugendliche aus der Schule in die Ausbildung begleitet werden. Förderung der betrieblichen Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen. Es sollen 1.300 neue betriebliche Ausbildungsplätze für die Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Förderung der Beschäftigung älterer (über 50-jähriger) arbeitsloser oder arbeitssuchender schwerbehinderter Menschen. Für diesen Personenkreis sollen 4.000 neue Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Ebenfalls gefördert wird die Inklusionskompetenz der Kammern

Laufzeit: 2011-2018

Förderumfang: Rund 140 Millionen Euro vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Ausgleichsfond

8.3.2 Landessonderprogramme: Land Nordrhein-Westfalen:

Arbeitgeber, die behinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen, können Fördermittel aus folgenden Landessonderprogrammen erhalten:

8.3.2.1 Initiative Inklusion - Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Es sollen neue betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen geschaffen werden. Gefördert werden reguläre Ausbildungen sowie Ausbildungen nach besonderen Regelungen für behinderte Menschen (§§ 64ff BBiG, § 42m HWO). Arbeitgeber, die einen Ausbildungsplatz erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen können eine Prämie von 3.000,- Euro erhalten. Die Prämie wird nach Ende der Probezeit (frühestens drei Monate nach Ausbildungsbeginn) gezahlt. Außerdem können individuelle Maßnahmen zur Heranführung an die betriebliche Ausbildung sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen mit insgesamt bis zu 7.000,- Euro pro Ausbildungsplatz gefördert werden. Dazu zählen beispielsweise Coaching, zusätzliche Ausstattung des

¹⁹ Aktuelle Informationen unter

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/Foerderung/Sonderfoerderprogramme/index.html>

Arbeitsplatzes und Qualifizierungen. Die Förderung ergänzt das gesetzliche Instrumentarium zur Förderung schwerbehinderter junger Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Ausbildungsprämie kann bis zu 3 Monate nach Ausbildungsbeginn beantragt werden. Anträge können beim Integrationsamt gestellt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten zu allen Fragen der Förderung.

Förderzeitraum: 2012 bis 2018 (Ausbildungsbeginn bis 31.12.2015)

Zielgruppe: schwerbehinderte junge Menschen (s.u.)

Förderberechtigte: Arbeitgeber in NRW, die für die Zielgruppe neue betriebliche Ausbildungsplätze bereitstellen

Förderumfang: 3.000,- Euro Ausbildungsprämie und bis zu 7.000,- Euro für heranzuführende / begleitende Maßnahmen

Ansprechpartner: Integrationsämter

8.3.2.2 aktion5 - Ausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen betrieblich ausbilden, können über die aktion5 eine Ausbildungsprämie von 3.000,- Euro erhalten. Es muss sich dabei um eine Vollausbildung oder eine Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 BBiG / 42m HWO handeln. Schwerpunkt ist die Förderung des Übergangs von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei Übernahme nach der Ausbildung sind weitere Einstellungsprämien möglich. Die Integrationsämter beraten auch zu weiteren Fördermöglichkeiten.

Laufzeit: bis Ende 2017

Zielgruppe: besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (s.u.)

Förderumfang: Ausbildungsprämien von 3.000 Euro

Förderberechtigte: Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, die die Zielgruppe betrieblich ausbilden

Ansprechpartner: Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

8.3.2.3 aktion5 - Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen einstellen, können über die aktion5 folgende Einstellungsprämien erhalten:

- 5.000,- Euro bei unbefristeter Einstellung (auch bei Übernahme nach einer Ausbildung)
- 2.000,- Euro bei befristeter Einstellung
- 3.000,- Euro bei Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Schwerpunkt ist die Förderung des Übergangs von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von Beschäftigten einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei Einstellung von WfbM-Abgängern sind zusätzlich laufende Leistungen möglich.

Diese betragen monatlich für maximal 5 Jahre

- 300,- bis 500,- Euro als Pauschale zum Minderleistungsausgleich (abhängig vom Bruttolohn)
- 210,- Euro als Pauschale zum Ausgleich des betrieblichen Betreuungsaufwandes.

- Laufzeit: bis Ende 2017
- Zielgruppe: besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (s.u.)
- Förderumfang: Einstellungsprämien von bis zu 5.000 Euro zuzügl. laufender Leistungen
- Förderberechtigte: Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen, die die Zielgruppe auf Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einstellen
- Ansprechpartner: Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

8.3.2.4 Initiative Inklusion - Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen

Arbeitgeber, die einen Arbeitsplatz erstmals mit einem arbeitslosen oder arbeitssuchenden schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen ab 50 Jahren besetzen, können bis zu 10.000 Euro pro Arbeitsplatz erhalten. Arbeitslose schwerbehinderte Frauen und schwerbehinderte Empfänger von Leistungen der Grundsicherung sollen dabei besonders berücksichtigt werden. Es muss sich um ein ortsüblich / tariflich entlohntes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mindestens 12 Monaten handeln.

Förderumfang:

bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen, die mehr als 12 Monate andauern:

- 10.000 Euro, wenn die Pflichtquote erfüllt ist bzw. keine Beschäftigungspflicht besteht
- 8.000 Euro, wenn die Pflichtquote nicht erfüllt ist

bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mindestens 12 Monaten:

- 7.000 Euro, wenn die Pflichtquote erfüllt ist bzw. keine Beschäftigungspflicht besteht
- 5.000 Euro, wenn die Pflichtquote nicht erfüllt ist.

Die Förderung durch die Initiative Inklusion ergänzt die Regelförderung. Es erfolgt kein Förderausschluss, wenn Personen bereits mit dem Bundesprogramm "Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in Regionen" gefördert werden.

Förderzeitraum: 2011 bis 2018 (Antragstellung bis 31.12.2016)

Zielgruppe: Schwerbehinderte Menschen ab 50 Jahren

Förderberechtigte: Arbeitgeber in NRW, die für die Zielgruppe neue Arbeitsplätze schaffen

Förderumfang: bis zu 10.000 Euro pro Arbeitsplatz

Ansprechpartner: Arbeitsagenturen / Integrationsämter

8.3.2.5 Integration unternehmen

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) fördert mittels des Landesprogramms "Integration unternehmen!" Investitionen zur Schaffung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung in Integrationsprojekten (Integrationsunternehmen, -betriebe oder -abteilungen). Bestandteil des Programms ist ferner eine professionelle Beratung und Begleitung dieser Aktivitäten. Eine Erstberatung erfolgt für Neugründungen durch die Landesberatungsgesellschaft G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH in Bottrop. Bestehende Integrationsprojekte wenden sich zwecks Beratung und Begleitung an die Landschaftsverbände Rheinland bzw. Westfalen-Lippe. Das Land stellt pro Jahr 2,5 Millionen Euro für die Schaffung von bis zu 250 neuen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Integrationsprojekten zur Verfügung. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe beteiligen sich mit eigenen Fördermitteln. Die Umsetzung des Programms erfolgt in Kooperation mit den Integrationsämtern der beiden Landschaftsverbände. Erweiterungen von bereits bestehenden Integrationsprojekten sind im Landesteil Westfalen-Lippe weiterhin förderbar.

Förderzeitraum: seit Juni 2008

Zielgruppe: Menschen mit Schwerbehinderung

Förderberechtigte: Integrationsunternehmen

Förderumfang: investive Zuschüsse bis zu max. 20.000 Euro pro neu geschaffenem Arbeitsplatz

Ansprechpartner: Integrationsamt

8.3.2.6 LVR - Modellprojekt "Zuverdienst"

Das LVR-Modellprojekt "Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung" bietet eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) für Personen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII, die bisher im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind, eine Tagesstätte besuchen oder an tagesstrukturierenden Maßnahmen teilnehmen. Das Modellprojekt hat eine Laufzeit bis 2018 mit dem Ziel, 500 Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren. Im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung ("Minijobs") können Menschen mit einer wesentlichen Behinderung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes und insbesondere in Integrationsbetrieben mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 14,75 Stunden tätig werden. Die Vertragslaufzeit des Minijobs beträgt mindestens 12 Monate und muss ortsüblich bzw. tariflich entlohnt werden. Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss von bis zu 75 Prozent seines Aufwandes zur Sicherstellung einer fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich der behinderungsbedingt verminderten Leistungsfähigkeit des Minijobbers. Da es sich bei der Beschäftigung nicht um einen Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX handelt, sind Förderungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht möglich. Um die Akzeptanz des Modellprojektes weiter zu erhöhen und neue Arbeitgeber zu finden, die Beschäftigungsmöglichkeiten in Form des Zuverdienstes anbieten, wird das Modellprojekt seit 2014 gemeinsam von der LVR-Eingliederungshilfe und dem LVR-Integrationsamt durchgeführt. Zur Entlastung sich engagierender Arbeitgeber kann nunmehr auch der Integrationsfachdienst zur Begleitung geförderter Personen eingeschaltet werden.

Förderzeitraum: 01.01.2011 - 31.12.2018

Zielgruppe: Beschäftigte einer WfbM mit einer wesentlichen Behinderung

Förderberechtigte: Arbeitgeber und Integrationsbetriebe, die im Einzugsbereich des LVR liegen und mit der Zielgruppe eine Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ("Minijob") eingehen.

Förderumfang: bis zu 75 Prozent der entstehenden Kosten des Arbeitgebers

Ansprechpartner: Integrationsamt

8.3.2.7 NRW: LWL Budget für Arbeit - Übergang plus 3

Betriebe, die Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsbereich einer Werkstatt (WfbM) in Westfalen-Lippe ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anbieten und ihnen damit den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, können einen pauschalierten Nachteilsausgleich erhalten. Es muss sich um ein Beschäftigungsverhältnis von mindestens 12 Monaten Dauer handeln.

Die Förderung setzt sich zusammen aus

- einem monatlichen Sockelbetrag von 600 bis 800 Euro (je nach Lohnkostenhöhe) über einen Zeitraum von 5 Jahren

- einem pauschalierten Nachteilsausgleich bei besonderem betrieblicher Betreuungsaufwand in Höhe von 210 Euro pro Monat gewährt werden.

- einem Erhöhungsbetrag in besonderen Einzelfällen von bis zu 300 Euro.

Die Leistungen können über einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren bewilligt werden. Sie dürfen insgesamt (einschließlich weiterer laufender Leistungen) maximal 75 Prozent der monatlichen Arbeitgeberbruttolohnkosten betragen. Das Programm fasst die Instrumente des Modellprogramms „aktion5“ und des Förderprogramms „Übergang plus2“ zusammen, um eine einheitliche Bearbeitung bei der Förderung des Übergangs aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit zu ermöglichen.

Förderzeitraum: 01.01.2014 - 31.12.2017

Zielgruppe: Beschäftigte in westfälisch-lippischen WfbM

Förderberechtigte: Arbeitgeber, die die Zielgruppe in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernehmen

Förderumfang: bis zu 75 Prozent der Arbeitgeber-Bruttolohnkosten

Ansprechpartner: Integrationsamt

8.4 Weiteres Ländersonderprogramm NRW ohne direkte Arbeitgeberförderung

8.4.1 Aktion 100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene

Seit Januar 2007 gibt es die Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in Nordrhein-Westfalen". Die Aktion richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsenen mit Behinderungen, z. B. mit Körperbehinderung, mit Sinnesbehinderung / Kommunikationsbehinderung, mit psychischer Behinderung oder mit Mehrfachbehinderung. Die an der Aktion

teilnehmenden Auszubildenden und Betriebe werden intensiv beraten und begleitet. Ihnen stehen während der gesamten Ausbildungszeit Bildungsträger (Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke) mit Rat und Tat zur Seite. Lernorte sind die Betriebe, die Berufskollegs sowie die an der Aktion beteiligten Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke. Diese schließen mit den Jugendlichen den Ausbildungsvertrag ab, stellen ihnen einen Ausbildungscoach an die Seite, koordinieren die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten und führen individuellen Stütz- und Förderunterricht durch. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein Westfalen (MAIS NRW) fördert die Aktion mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF), die durch Fördermittel der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit ergänzt werden. Die Landesregierung hat die Anzahl der Ausbildungsplätze auf jährlich 150 Teilnahmeplätze für behinderte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger erhöht.

Laufzeit: bis Ende 2020

Zielgruppe: ausbildungssuchende behinderte Jugendliche und junge Erwachsene

Förderberechtigte: Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in NRW

Ansprechpartner: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW





©Jobcenter EN
Zentrale Bereiche
Nordstraße 21
58332 Schwelm
Telefon 02336 4448 101
Telefax 02336 4448 150
Email: info@jobcenter-en.de
www.jobcenter-en.de

