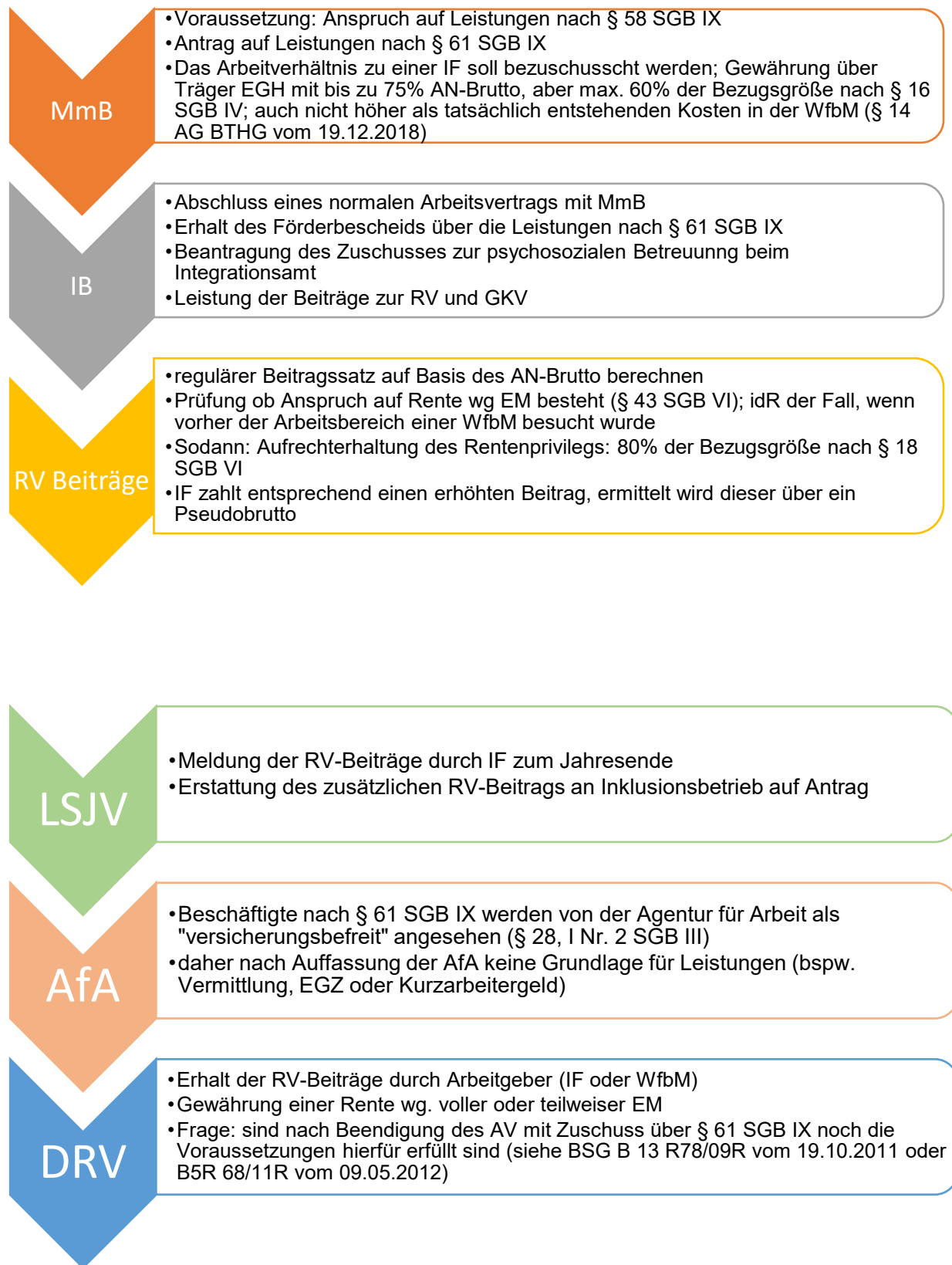


## Systematik der Förderung des Budget für Arbeit in Inklusionsbetrieben in RLP



## Höhe des Zuschusses, Modellrechnungen:

	Bei 40h/ Woche	Bei 39h/ Woche	TV-L Stufe E2 (gültig bis 11/2022)	
Stunden pro Monat	173	169	Vollzeit	
Lohn/ Stunde	12,5	12,5		
AN-Brutto/ Monat	2.162,50	2.112,50	2.037,44	
Bis zu 75%	1.622	1.584	1.528,08	
Höchstens jedoch 60% der Bezugsgröße	1.974	1.974	1.974	3.290 im Jahr
Erhöhung erfolgt bis zu Höhe der individuell im Arbeitsbereich der WfbM entstehenden Kosten (§ 14 AG BTHG)	1.760	1.760	1.760	Lt. BAGüS Kennzahlenvergleich kostet in RLP ein Platz durchschnittlich 21.121 € pro Jahr

## Systematik der Förderung des Budget für Arbeit in Inklusionsbetrieben

- Voraussetzung ist der Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX
- anstatt den Platz im Arbeitsbereich der WfbM zu finanzieren, wird das Arbeitsverhältnis (C) bezuschusst. In RLP beträgt der Zuschuss nach § 61 SGB IX maximal 75 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts oder 60% der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Individuell aber höchstens den Betrag, der im Arbeitsbereich der WfbM tatsächlich entstehenden Kosten (§ 14 AG BTHG vom 19.12.2018)
- Zwischen Inklusionsbetrieb und dem Mensch mit Behinderungen wird ein normaler Arbeitsvertrag geschlossen.
- Das Integrationsamt kann Leistungen zur psychosozialen Betreuung und arbeitsbegleitete Anleitung mit bis zu 250 € je Monat bezuschussen.
- Aus dem Arbeitsvertrag ergeben sich Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung. Diese können erhöht sein, falls der Beschäftigte nach § 61 SGB IX vorher den Arbeitsbereich einer WfbM aufgesucht hat. Dann bleibt der Anspruch auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) erhalten (§ 162 Nr. 2a SGB VI). Hier liegt die Begründung für den notwendigen Arbeitsbereich („im Anschluss an eine Beschäftigung in einer nach dem SGB IX anerkannten WfbM“) zur Übernahme des Rentenanspruchs (80% der Bezugsgröße § 18 SGB IV) in die Inklusionsfirma.
- Sind diese Voraussetzungen erfüllt, zahlt der Inklusionsbetrieb den regulären Beitrag auf Basis des Arbeitsentgeltes sowie eine Erhöhung um den Anspruch des Beschäftigten (80% der Bezugsgröße) zu erreichen. Dieser erhöhte Beitrag wird über ein sog. „Pseudobrutto“ berechnet.
- Die erhöhten Beiträge können zum Jahresende dem LSJV gemeldet werden. Dieses erstattet dann seinerseits die Differenz zwischen Pseudobrutto und regulärem RV-Beitrag an den Inklusionsbetrieb
- Beschäftigte einer WfbM erwerben i.d.R. Ansprüche zur Rente wg. voller/ teilweiser Erwerbsminderung. Fraglich ist, ob nach der Beendigung der Beschäftigung in dem Inklusionsbetrieb (erster Arbeitsmarkt) die Voraussetzungen für die Erwerbsminderung noch gegeben sind. Hierbei handelt es sich nach Auffassung der DRV um Einzelfallentscheidungen, bei denen untersucht wird, ob die Bedingungen des

„allgemeinen Arbeitsmarktes“ beim Beschäftigungsverhältnis vorlagen (hierzu: BSG Urteil B13R 78/09R vom 19.10.2011 und B5R 68/11R vom 09.05.2012). Die dauerhafte Bezuschussung über § 61 SGB IX in unverminderter Höhe könnte bspw. als Indiz angegeben werden, dass kein „Normalzustand“ vorlag.

- Bei einem Scheitern des Arbeitsverhältnisses besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM über § 220, Absatz 3 SGB IX.
- Die Arbeitsagentur betrachtet Beschäftigte nach § 61 SGB IX als „versicherungsbefreit“ (§ 28, Absatz 1 Nr 2 SGB III). Daher erbringt sie keine Leistungen wie Eingliederungszuschüsse, Vermittlung, Qualifizierung oder Kurzarbeitergeld. Daher gibt es im Zweifelsfalle nach der Beschäftigung über § 61 SGB IX auch wenig Alternativen zur Rückkehr in eine WfbM außer der Eigeninitiative.