



## **Richtlinien**

**zur Durchführung der Teilhabe am Arbeitsleben**

**für Menschen mit wesentlicher Behinderung und mit  
hohem Unterstützungsbedarf**

Grundlage für die neuen Richtlinien zur Durchführung der Teilhabe am Arbeitsleben für wesentlich behinderte Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist §111 i.V.m. §§ 49 ff Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Diese Richtlinien finden in der Übergangszeit Anwendung, bis ggf. neue Regelungen anhand eines neuen Landesrahmenvertrages geschaffen werden können.

## **1. Allgemeines**

Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit wesentlicher Behinderung bedarf einer besonderen Förderung und einer sehr engen Kooperation der beteiligten Leistungsträger. Hierzu wurden vom Teilhabeausschuss Baden-Württemberg Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für Menschen mit wesentlicher Behinderung zum allgemeinen Arbeitsmarkt und vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Handlungsempfehlungen für Sachbearbeiter, Fallmanager und Fachausschussmitglieder der Sozialhilfeträger herausgegeben. Diese und die Rechtsgrundlagen der Sozialgesetzbücher Zweites Buch und Neuntes Buch werden in den Richtlinien zur Durchführung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit wesentlicher Behinderung und mit hohem Unterstützungsbedarf im Schwarzwald-Baar-Kreis berücksichtigt.

## **2. Personenkreis und Behinderungsbegriff**

Gefördert wird die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer wesentlichen geistigen, körperlichen, seelischen und mehrfachen Behinderung, die wegen Art und Schwere der Behinderung Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden und für die ansonsten nur die Beschäftigung im Rahmen der Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Frage kommen würde.

Es muss eine Behinderung im Sinne des § 99 SGB IX vorliegen, die einen behinderungsbedingten Unterstützungsaufwand für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verursacht. Allein der Besitz eines Schwerbehindertenausweises mit der Feststellung der Minderung der Erwerbsfähigkeit reicht nicht aus.

Der Mensch mit Behinderung soll ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen können (mindestens 30% eines vergleichbar Beschäftigten) und ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen.

Insbesondere handelt es sich hier um

- Schüler, die von SBBZ abgehen und für die ansonsten nur eine Beschäftigung in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Frage käme,
- Personen, die über die Förderung in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung wieder in der Lage sind, zumindest mit besonderer Unterstützung ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, ohne dass Leistungsfähigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt vorliegt,

- Personen, für die bereits eine Tagesstruktur über die Eingliederungshilfe geleistet wird,
- Menschen mit wesentlicher Behinderung, die bereits am Arbeitsleben teilhaben und aus behinderungsbedingten Gründen sonst nur noch einer Werkstatttätigkeit nachgehen können.

### **3. Fördermöglichkeiten/ Nachrang anderer Leistungen**

Um diesen Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, werden bisher Beschäftigungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung über den Träger der Eingliederungshilfe finanziert. Alternativ hierzu soll künftig für diese Menschen die Möglichkeit geschaffen werden, einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützungsleistungen durch den Träger der Eingliederungshilfe nachzugehen. Die Unterstützungsleistung wird im Einzelfall ermittelt, sie soll sich im Rahmen der aktuellen Maßnahmepauschale für die Werkstatt für Menschen mit Behinderung halten.

Die Leistung für das Betreute Beschäftigungsverhältnis (BBV) greift, wenn alle vorrangigen Förderleistungen, insbesondere die Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit nach §§ 218 und 219 SGB III, sowie die entsprechenden Fördermöglichkeiten des SGB II und die Zuschüsse des Integrationsamtes nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) ausgeschöpft sind, bzw. alleine nicht mehr ausreichen, um das Beschäftigungsverhältnis fortzuführen. Durch die Leistung kann der Gesamtzuschuss auf maximal 70 % der Bruttolohnkosten des Beschäftigten mit Behinderung inklusive des Sozialversicherungsanteils des Arbeitgebers aufgestockt werden.

### **4. Verfahrensablauf**

Der Integrationsfachdienst (IFD) ist nach seiner gesetzlichen Aufgabenstellung ein leistungsträgerübergreifendes Unterstützungssystem. Er ist allen Beteiligten gleichermaßen zur Objektivität und Neutralität verpflichtet.

Der Integrationsfachdienst wird frühzeitig beteiligt durch

- die Schulen (u.a. Teilnahme an den Berufswegekonferenzen)
- durch die Werkstatt für Menschen mit Behinderung (u.a. durch Praktikabegleitung)
- durch den Fachausschuss

Er führt aus diesem Grunde in Abstimmung mit allen Beteiligten den Teilhabeplan.

Die Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherungsträger lassen über ihre Fachdienste die Leistungsfähigkeit feststellen, bei unklarer wesentlicher Behinderung wird das Gesundheitsamt über den Sozialhilfeträger eingeschaltet.

Alle Beteiligten werden frühzeitig eingeschaltet, damit jeder, die für ihn relevanten leistungsrechtlichen Voraussetzungen prüfen und den behinderungsbedingten

Mehraufwand abklären kann, bevor dem Arbeitgeber Förderleistungen in Aussicht gestellt und diese im Teilhabeplan dokumentiert werden.

Die Förderleistungen können als Komplexleistungen oder als Teilleistungen erbracht werden. Dies wird im Vorfeld mit allen Beteiligten abgeklärt und in den Teilhabeplan aufgenommen.

Das Fallmanagement wird in erster Linie beim Integrationsfachdienst angesiedelt. Eine enge Zusammenarbeit und gemeinsame Betriebsbesuche sind obligatorisch. Das Fallmanagement kann jederzeit an einen der anderen Beteiligten übertragen werden, wenn dies sinnvoll erscheint.

## **5. Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 01.01.2020 in Kraft.