

Sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz im Inklusionsbetrieb

Beschreibung

Zwischen dem/der Arbeitnehmer/in mit Behinderung und dem/der Arbeitgeber/in wird ein regulärer Arbeitsvertrag mit Rechten und Pflichten für beide Seiten abgeschlossen, dazu gehört u.a. die Bezahlung eines ortsüblichen bzw. tariflichen Lohns und die Abführung der Sozialabgaben.

Im Gegenzug erbringt der Mensch mit Behinderung eine Arbeitsleistung. Bei Minderleistung oder Unterstützungsbedarf gibt es zusätzliche Hilfen für den Arbeitgeber (siehe unter Kostenträger). Die Auswahl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters erfolgt sorgfältig, wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Bei anerkannter Schwerbehinderung (Ausweis) besteht ein zusätzlicher Urlaubsanspruch (fünf Tage) und ein besonderer Kündigungsschutz (Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung ist notwendig). Im Gegenzug gibt es zusätzliche Unterstützungsangebote für den/die Arbeitgeber/in.

(Einstiegs-)Voraussetzungen bezüglich ...

Standort:

- Generell kommt jeder Standort in Frage.
- Im konkreten Einzelfall kann es wichtig sein, dass der Arbeitsplatz mit dem öffentlichen Nahverkehr erreicht werden kann.

Betrieb:

- Grundsätzlich eignen sich alle Betriebsformen und landwirtschaftlichen Arbeitsfelder zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes, soweit sie mit den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen der potenziellen Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers kompatibel sind. Besonders eignen sich Betriebe mit mehr Handarbeitstätigkeiten, weniger stark technisierte Betriebe.
- Bei Menschen mit Behinderung, die auf Hilfsmittel (z. B. Gehhilfen, Rollstühle, Rampen u. ä.) angewiesen sind, ist eine entsprechende Ausgestaltung der Räume bzw. die Vorhaltung entsprechender Hilfsmittel notwendig (in der Regel sind hier Zuschüsse möglich).
- Voraussetzung für die Schaffung eines Arbeitsplatzes sind:
 - Offenheit und Toleranz gegenüber der Zielgruppe bei den Mitarbeitern im Betrieb,
 - geeignete Arbeitsmöglichkeiten (z. B. extensive, handwerkliche Arbeiten, Kundenkontakt ja/nein, Routinetätigkeiten, besonderer Ruhebedarf ja/nein),
 - gefestigte Sozialstruktur,
 - wirtschaftliche Stabilität.

Unternehmerin/Unternehmer:

- Eine positive Einstellung zu Menschen mit Behinderung sowie Anpassungsfähigkeit und Flexibilität im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe, speziell deren nicht immer gleichbleibende Leistungsfähigkeit bzw. Kompetenzprofil sollten vorhanden sein.
- Interesse an sozialem Unternehmertum (und kaufmännisches Knowhow) sollten gegeben sein.
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit unterstützenden Fachstellen (z. B. Integrationsamt, [Integrationsfachdienst](#)).

Familie:

- Eine positive Einstellung der Familienmitglieder gegenüber der Zielgruppe muss gegeben sein.
- Klarheit über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen sollte vorhanden sein.

Arbeitswirtschaft

- Die Leistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und der (finanzielle) Aufwand für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.
- Die Zeit für die Anleitung muss vorhanden und die Anleitung für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin leistbar sein.

Finanzwirtschaft:

- Aus Sicht des landwirtschaftlichen Unternehmens stellt die Arbeitskraft des Menschen mit Behinderung den zentralen Nutzen des Arbeitsverhältnisses dar.
- Ab einer bestimmten Betriebsgröße ist die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Pflicht bzw. die Nichtbeschäftigung wird mit einer „Ausgleichsabgabe“ geahndet.
Beschäftigungspflicht: Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber/-innen, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs.1 SGB IX).
- Im Einzelfall sind Zuschüsse möglich (siehe unter Kostenträger).
- Hat jemand einen Schwerbehindertengrad zwischen 30 und 50%, kann er selbst einen Gleichstellungsantrag stellen. Damit kann der Arbeitgeber eine Förderung für den Arbeitsplatz bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.
- Zur Sicherstellung des Arbeitsverhältnisses und zur Vermeidung einer Kündigung ist auf Antrag die Unterstützung des Arbeitgebers und/oder des Arbeitnehmers durch das Integrationsamt (KVJS) bzw. den Integrationsfachdienst möglich.
- Hilfreich ist der Einsatz eines „[Job-Coachs](#)“ der über den Integrationsfachdienst beantragt werden kann. Er begleitet den Klienten stundenweise zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder in Krisenphasen (zeitlich befristet), ggf. erstellt er eine Kompetenzanalyse. Ziel ist die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses. Mehr Informationen unter [KVJS](#).
- Förderprogramme zur Ausstattung des Arbeitsplatzes gibt es z. B. als ergänzender Lohnkostenzuschuss „[Arbeit inklusiv](#)“ Teil I/II KVJS.
- Bei Beschäftigung von behinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt bekommt der behinderte Arbeitnehmer ein reguläres Gehalt. Der Arbeitgeber kann einen Lohnkostenzuschuss beim KVJS beantragen. Dieser Lohnkostenzuschuss soll die Minderarbeitsleistung ausgleichen. Steigt der Mindestlohn, sinkt im Gegenzug der Zuschuss.
- Nach dem Bundesteilhabegesetz ab 1.1.2024 bekommen Menschen mit Behinderung in Arbeit einen „Grundlohn“ + Grundsicherung + Steigerungslohn. Alles was sie über ein bestimmtes Limit verdienen, zieht der Landkreis wieder ein, der im Gegenzug die Kosten zahlt.

Marktpotenzial:

- Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung ist ein erklärtes politisches Ziel auf allen staatlichen Ebenen in Deutschland.

Kostenträger:

Grundsätzlich gibt es bei einem sozialversicherten Arbeitsplatz keinen „Kostenträger“. Das heißt die Kosten, die durch das Anstellungsverhältnis entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen und zu erwirtschaften.

Im Einzelfall sind jedoch folgende Zuschüsse möglich:

- Eingliederungszuschuss (Beratung durch Reha-Team der jeweiligen Agentur für Arbeit),
- Lohnkostenzuschuss (Beratung durch Integrationsamt oder Integrationsfachdienst),
- Förderungen vom KVJS,
- Investitionskostenzuschuss, z. B. Anpassung der Arbeitsplatzausstattung (Beratung Agentur für Arbeit oder Integrationsfachdienst),
- Erstattung der Kosten eines „Job-Coachs“ kann z.B. beim zuständigen Integrationsfachdienst beantragt werden.

Ansprechpartner/-in

- [Agentur für Arbeit](#)
- [Integrationsfachdienst](#)
- [Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber](#)
- [KVJS](#)
- [Untere Landwirtschaftsbehörden](#) in Baden-Württemberg. <https://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/integrationsfachdienste-ifd>
- [Netzwerk alma](#), Arbeitsfeld Landwirtschaft mit allen

Die Informationen wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Die Richtigkeit, Vollständigkeit sowie inhaltliche und technische Fehlerfreiheit werden ausdrücklich nicht zugesichert; ein Anspruch auf Rechtsverbindlichkeit wird nicht erhoben.

Quelle: LEL, geändert nach Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL) Soziale Landwirtschaft - Leitfaden für landwirtschaftliche Betriebe.