

Richtlinie für das LVR-Inklusionsamt und gemeinsame Empfehlung für die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Rheinland zu Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen (§ 27 SchwbAV) zur Konkretisierung der Höhe der Zahlbeträge, und zur Kürzung der Zahlbeträge und zu weiteren Verfahrensregelungen

Die Richtlinie dient als Grundlage für die Ermessensausübung für Entscheidungen, die der Landschaftsverband Rheinland, LVR-Inklusionsamt, auf der Basis des § 102 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 e) SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV in der jeweils gültigen Fassung trifft.

Die konkretisiert die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Gewährung von Leistungen nach § 27 SGB IX in der gültigen Fassung vom 01. Juni 2016 (BIH-Empfehlung).

Das LVR-Inklusionsamt hat gleichzeitig gemäß § 1 Absatz 2 der Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch SGB IX für eine einheitliche Durchführung der den örtlichen Fachstellen obliegenden Aufgaben zu sorgen. Insofern dient diese Richtlinie gleichzeitig als gemeinsame Empfehlung für die Entscheidungen, die die örtlichen Fachstellen gemäß Satzung des LVR übertragene Zuständigkeit auf der Basis des § 102 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 e) SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV – Leistungen wegen personeller Unterstützung – in der jeweils gültigen Fassung treffen.

Die Richtlinie bzw. die gemeinsame Empfehlung ist in enger Zusammenarbeit mit den Fachstellen entwickelt worden.

Mit den getroffenen Regelungen werden die Optionen zur Festlegung zur Höhe der Zahlung und die Optionen zur Kürzung des Zahlbetrages konkretisiert.

I. Höhe der Zahlbeträge

Die Bedarfsstufen, nach denen die Höhe der Leistung bestimmt ist, sind in der Ziffer 8 der BIH-Empfehlung zu § 27 SchwbAV festgesetzt.

Dabei werden den Bedarfsstufen gemäß Ziffer 8.1.4 der BIH-Empfehlung Zahlbeträge durch das jeweilige Integrations- bzw. Inklusionsamt zugeordnet, die eine branchen-, regional- bzw. länderspezifische Entlohnung des schwerbehinderten Menschen bzw. der Unterstützungsperson sowie die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigen.

Die Beträge orientieren sich dabei an den jeweiligen Bruttolöhnen oder -gehältern der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige Zahlungen bleiben unberücksichtigt.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze werden folgende Zahlbeträge festgesetzt:

1. Zahlbeträge für den Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)

Soweit ein BSZ zu bewilligen ist werden folgende Zahlbeträge festgesetzt:

Quote	Umfang	bis 1649,99 € / Monat	bis 2855,99 € / Monat	bis 2856 € / Monat
Quote bis 2,99 %	30 %	160 €	240 €	320 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		180 €	270 €	360 €
Quote ab 5,0 %		200 €	300 €	400 €
Quote bis 2,99 %	40 %	208 €	344 €	480 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		234 €	387 €	540 €
Quote ab 5,0 %		260 €	430 €	600 €
Quote bis 2,99 %	50 %	256 €	472 €	680 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		288 €	531 €	765 €
Quote ab 5,0 %		320 €	590 €	850 €

2. Zahlbeträge für Leistungen wegen einer personellen Unterstützung (PU)

Soweit Leistungen wegen PU zu bewilligen sind, werden folgende Zahlbeträge festgesetzt:

Quote	Umfang	bis 1649,99 € pro Monat	bis 2855,99 € pro Monat	bis 2856 € pro Monat
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %	weniger als eine Stunde	113 €	141 €	169 €
Quote ab 5,0 %		120 €	150 €	180 €
Quote bis 2,99 %	eine bis zwei Stunden	167 €	242 €	317 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		179 €	259 €	338 €
Quote ab 5,0 %		190 €	275 €	360 €
Quote bis 2,99 %	mehr als zwei Stunden	246 €	387 €	528 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		263 €	414 €	564 €
Quote ab 5,0 %		280 €	440 €	600 €
Quote bis 2,99 %	mehr als drei Stunden	308 €	528 €	748 €
Quote ab 3,0 % bis 4,99 %		329 €	564 €	799 €
Quote ab 5,0 %		350 €	600 €	850 €

Gemäß Ziffer 8.1.1 der BIH-Empfehlung beginnt die Leistung für eine PU grundsätzlich erst ab einem Unterstützungsbedarf von einer Stunde. Hintergrund ist, dass im Hinblick auf § 81 Abs. 4 SGB IX ein Unterstützungsbedarf in diesem Umfang für den Arbeitgeber in der Regel zumutbar ist.

3. Regelungen zur Berücksichtigung und Feststellung der Beschäftigungsquote

Betriebe mit weniger als 40 Arbeitsplätzen i. S. d. § 73 SGB IX erhalten eine Förderung wie Betriebe mit einer Beschäftigungsquote ab 5 %.

Betriebe mit weniger als 60 Arbeitsplätzen i. S. d. § 73 SGB IX erhalten eine Förderung wie Betriebe mit ab 5 %, wenn sie mindestens zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Ansonsten wird eine Beschäftigungsquote von 3,0 % bis 4,99 % unterstellt.

Ist die Feststellung der Beschäftigungsquote streitig oder unklar, ist maßgeblich die letzte fällige Anzeige des Arbeitgebers nach § 80 Absatz 2 SGB IX. Soweit diese bekannt ist, ist die entsprechende rechtskräftige Korrektur der Anzeige durch die Agentur für Arbeit maßgeblich.

II. Kürzung der Zahlbeträge

Nach der Ziffer 7.2 der BIH-Empfehlung sind an den Arbeitgeber bezüglich des ihm finanziell Zumutbaren besonders hohe Anforderungen zu stellen, wenn

- eine ordentliche (Änderungs-) Kündigung arbeitsvertraglich bzw. tarifvertraglich ausgeschlossen ist,
- Anspruch auf Verdienstsicherung besteht, sowie
- bei Beamten auf Lebenszeit.

Auch bei einem Arbeitsunfall oder nach einer Berufskrankheit sind höhere Anforderungen an den Arbeitgeber gerechtfertigt, wenn die Behinderung hierdurch verursacht wurde.

Nach Ziffer 9.4 der BIH-Empfehlung können sich diese konkreten Fallkonstellationen leistungsmindernd auswirken.

Nach Ziffer 9.5 der BIH-Empfehlung kann darüber hinaus auch bei unveränderter Leistungsvoraussetzung ab dem dritten Jahr, in dem Leistungen nach dieser Empfehlung erbracht werden, eine (ggf. weitere) Reduzierung (Degression) erfolgen.

Diese Optionen werden im Rheinland wie folgt umgesetzt:

a) arbeitsvertraglicher bzw. tarifvertraglicher Ausschluss der ordentlichen (Änderungs-) Kündigung/Beamten auf Lebenszeit

b) Degression

Die Option der Degression der Leistung wird wie folgt umgesetzt:

Ab dem 3. Jahr einer Leistung erfolgt eine Kürzung des Zahlbetrages nach Ziffer I um 20 %.

Ab dem 6. Jahr einer Leistung erfolgt eine Kürzung des Zahlbetrages nach Ziffer I um 30 %.

Ab dem 9. Jahr einer Leistung erfolgt eine Kürzung des Zahlbetrages nach Ziffer I um 40 %.

c) Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Eine Kürzung wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit erfolgt nicht.

d) Anspruch auf Verdienstsicherung

Hat der schwerbehinderte Beschäftigte eine neue Tätigkeit und wird der Lohn freiwillig unverändert weitergezahlt oder nur schrittweise reduziert, besteht also arbeits- oder tarifvertraglich für den Arbeitgeber rechtlich die Möglichkeit, den Lohn/das Gehalt den Anforderungen der neuen Tätigkeit entsprechend zu vermindern, so soll für die Berechnung des BSZ gemäß Ziffer I 1 lediglich der fiktiv gekürzte Lohn/das fiktiv gekürzte Gehalt zugrunde gelegt werden. Sofern nicht bereits aus den Antragsunterlagen bekannt, ist die Höhe des gekürzten Lohns/des gekürzten Gehalts gesondert zu erfragen. Der Arbeitgeber wird nicht aufgefordert, den Lohn/das Gehalt tatsächlich anzupassen.

Besteht ein Anspruch auf Verdienstsicherung z. B. auf Grund eines Tarifvertrages, wird der Zahlbetrag nach Ziffer I 1 (BSZ) um 10 % reduziert.

e) ergänzende allgemeine Regelungen

Bei Arbeitgebern mit weniger als 60 Arbeitsplätzen i. S. d. § 73 SGB IX erfolgt keine Kürzung gemäß der Buchstaben a) und b). Dies gilt nicht für Arbeitgeber, die in die Struktur eines Konzerns eingebunden sind, für öffentliche Arbeitgeber (vgl. § 82 SGB IX) oder die gesellschaftsrechtliche Tochter eines öffentlichen Arbeitgebers.

Die Beschäftigungsquote bleibt bei der Höhe der Kürzung unberücksichtigt, da sie bereits bei der Höhe der Grundförderung berücksichtigt wurde.

Liegen die Voraussetzungen für mehrere Kürzungen vor – z. B. tarifvertraglich nicht ordentlich kündbares Arbeitsverhältnis und Dauer der Leistung 12 Jahre – wird die Kürzung auf maximal 50 % des Zahlbetrages nach Ziffer I begrenzt.

Ist der Zahlbetrag nach Ziffer I gemäß Ziffer 8.2 der BIH-Empfehlung auf 50 % des Bruttojahreseinkommens des schwerbehinderten Menschen (Arbeitnehmerbrutto) zu beschränken, erfolgt dies – wenn noch erforderlich – nach Kürzung des Zahlbetrages.

III. Regelung für laufende Fälle

Bei laufenden Fällen wird die Regelung nach den Ziffern I. und II. bei der ersten Weiterbewilligung umgesetzt.

Erfolgt die Förderung bereits länger als drei Jahre, ist der Zahlbetrag ab dem Monat der Weiterbewilligung für das erste Jahr um 20 % zu kürzen. Im Rahmen der neuen

Bewilligung ist dann für jedes weitere Jahr der Bewilligung eine weitere Kürzung in Höhe von weiteren 10 % vorzunehmen, bis die Höhe des Zahlbetrages nach Buchstabe II. b) erreicht ist.

Beispiele:

- Die Förderung läuft bereits fünf Jahre und soll um weitere drei Jahre verlängert werden. Dann ist für das sechste Bewilligungsjahr der Zahlbetrag um 20 % und für das siebte und achte Bewilligungsjahr der Zahlbetrag um 30 % zu kürzen.
- Die Förderung läuft bereits acht Jahre und soll um weitere drei Jahre verlängert werden. Dann ist für das 9. Bewilligungsjahr der Zahlbetrag um 20 %, für das 10. Bewilligungsjahr um 30 %, für das 11. Bewilligungsjahr um 40 % zu kürzen.

IV. Einzelfallentscheidung

Im Einzelfall kann – im LVR-Inklusionsamt in Abstimmung mit der Team- oder Abteilungsleitung – eine abweichende Regelung zu den Vorgaben der Ziffern I. bis III. erfolgen.

V. Auszahlung/zahlungsbegründenden Unterlagen

Die Auszahlung der bewilligten Zahlbeträge erfolgt immer nachträglich nach Vorlage der zahlungsbegründeten Unterlagen, insbesondere der Gehaltsnachweise.

Bei der PU ist zusätzlich vor der Auszahlung durch den Arbeitgeber eine Bestätigung der den schwerbehinderten Menschen unterstützenden Person vorzulegen, in dem diese die Unterstützung in dem bewilligten Umfang bestätigt und bestätigt, dass sie mit der Weitergabe der wesentlichen Informationen über die Höhe ihres Gehaltes einverstanden ist.

VI. Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 01.06.2017 in Kraft.

Maßgeblich für die Umsetzung der vorstehenden Regelungen ist der Zeitpunkt der Bewilligung.



Beyer