



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Nord

**Mecklenburg
Vorpommern**



Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales



Schwerbehinderte Menschen im Betrieb

Leistungen und Hilfen

Ein Ratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
in Mecklenburg-Vorpommern

4. Auflage

Stand: 25.10.2017

Herausgeber:

Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit

Projensdorfer Str. 82

24106 Kiel

Tel.: +49 431 3395-0

E-Mail: nord@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

Stand: Oktober 2017

4. Auflage

Titelfoto:

BA-MediaNet

Druck und Gestaltung:

Hansadruck Kiel

Der Ratgeber entstand in Zusammenarbeit mit dem
Ministerium für Soziales, Integration und
Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlich-
keitsarbeit der Regionaldirektion Nord der Bundes-
agentur für Arbeit herausgegeben.

Diese Veröffentlichung richtet sich in gleicher
Weise an Frauen und an Männer. Aus Gründen der
besseren Lesbarkeit wurde an einigen Stellen nur die
männliche Ansprache gewählt. Frauen sind selbst-
verständlich in gleicher Weise angesprochen.

Wir danken der Diakonie Schleswig-Holstein, insbe-
sondere dem Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk,
für die erstmalige Zusammenstellung der Themen,
die Erarbeitung des Layouts und die Überlassung
der Nutzung.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort.....	5
Hilfen bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen	
Eingliederungszuschuss	6
Budget für Arbeit	8
Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG), früher Trainingsmaßnahme.....	9
Probeschäftigung.....	10
Arbeitsplatzausstattung für schwerbehinderte Menschen	
Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen	11
Behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeitsplätze.....	13
Hilfen im Arbeitsleben	
Arbeitsassistenz	14
Unterstützte Beschäftigung.....	15
Gebärdensprachdolmetscher	16
Fortbildung und Schulungen.....	17
Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen.....	18
Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	19
Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Menschen.....	21
Die Aufgaben der Agentur für Arbeit.....	23
Die Aufgaben des Integrationsamtes	24
Die Aufgaben der Integrationsfachdienste	25
Adressen in Mecklenburg-Vorpommern.....	26

Grußwort

Das gemeinsame Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen sollte ganz selbstverständlich in allen Lebensbereichen sein. Das gilt auch für die Arbeitswelt. Sie ist für alle Menschen von essentieller Bedeutung. Arbeit haben, Geld verdienen, mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam Herausforderungen meistern – das stärkt nicht nur das Selbstvertrauen, es ermöglicht auch soziale Teilhabe.

Menschen mit Behinderungen haben in der Arbeitswelt – trotz vieler positiver Beispiele – noch immer mit Vorurteilen zu kämpfen, die wir nur gemeinsam überwinden können. Da gibt es noch viel zu tun.

Wir brauchen ein Umdenken und müssen unsere häufig an angeblichen Defiziten orientierte Wahrnehmung verändern, damit wir die Ressourcen und Talente erkennen, die Menschen mit Behinderungen besitzen. Dieses Anliegen ist nicht nur sozialpolitisch motiviert. Es gibt darüber hinaus überzeugende wirtschaftliche Argumente, die dafür sprechen, auch Menschen mit Behinderungen Jobchancen einzuräumen.

Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg dorthin ist das Bundesteilhabegesetz, das im Dezember 2016 verabschiedet wurde und deren neue Regelungen gestuft zwischen 2017 und 2023 in Kraft treten. Das in diesem Zusammenhang eingeführte Budget für Arbeit schafft für schwerbehinderte Menschen ab 1. Januar 2018 eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.

Bis zum Jahr 2030 wird in Mecklenburg-Vorpommern die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 65 Jahren um 25 Prozent zurückgehen. Wenn wir auch weiterhin wirtschaftliches Wachstum und damit unseren

Wohlstand sichern wollen, müssen wir alle Wege gehen, um die Erwerbsquoten unterschiedlicher Gruppen im Land zu erhöhen. Menschen mit Handicap gehören dazu.

Menschen mit Behinderungen haben Potenziale: Etwa 80 Prozent der arbeitslosen Schwerbehinderten in Mecklenburg-Vorpommern haben einen Berufsabschluss, bundesweit sind es 60 Prozent. Doch nicht nur diese Daten sind in der Öffentlichkeit kaum bekannt. Auch die vielfältigen Beratungs- und Förderangebote für Menschen mit Handicap – von Eingliederungszuschüssen über die behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen bis zur unterstützten Beschäftigung – sind in der Regel nur Fachleuten vertraut.

Das wollen wir ändern. Deshalb haben das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung, die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales sich gemeinsam entschieden, eine Neuauflage der Broschüre „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb – Leistungen und Hilfen“ zu veröffentlichen. Sie enthält alle wichtigen Informationen rund um das Thema und kann Arbeitgebern und Beschäftigten als Nachschlagewerk dienen.

Wir appellieren besonders an die Personalverantwortlichen: Sichern Sie sich motivierte und kompetente Fachkräfte! Geben Sie Menschen mit Behinderungen eine Chance – auch im Interesse der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens. Nutzen Sie die zahlreichen Angebote, die in der Broschüre beschrieben werden.



Stefanie Drese

Stefanie Drese
Ministerin für Soziales,
Integration und Gleichstellung
Mecklenburg-Vorpommern



Margit Haupt-Koopmann

Margit Haupt-Koopmann
Vorsitzende der Geschäftsführung
Regionaldirektion Nord
Bundesagentur für Arbeit

Eingliederungszuschuss

Wenn Sie als Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer einstellen wollen, dann können Sie einen Zuschuss zu dessen Lohn/Gehalt bekommen.

Dieser Zuschuss wird als Eingliederungszuschuss bezeichnet.

In der folgenden Übersicht finden Sie die wichtigsten Informationen zu diesem Thema.

Was ist das?

Der Eingliederungszuschuss ist ein Zuschuss zum Lohn oder Gehalt eines schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Für wen beantragen?

Als Arbeitgeber können Sie einen Eingliederungszuschuss bekommen, wenn Sie einen schwerbehinderten Arbeitnehmer einstellen.

Wann beantragen?

Sie müssen den Eingliederungszuschuss **vor** der Einstellung des Arbeitnehmers beantragen.

Wo beantragen?

Sie stellen den Antrag beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit am Wohnsitz des Arbeitnehmers.

Wie beantragen?

Sie können den Antrag persönlich, telefonisch oder schriftlich stellen.
Servicenummer für Arbeitgeber 0800-4 5555 20
(vom Festnetz und Mobilfunk gebührenfrei)

Wer entscheidet?

Die Agentur für Arbeit entscheidet über Dauer und Höhe des Zuschusses.

Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausübung der Tätigkeit.

Eingliederungszuschuss

Wie hoch ist der Zuschuss?

Der Eingliederungszuschuss bei schwerbehinderten Arbeitnehmern kann bis zu 70% des Lohns/Gehalts einschließlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen. Nach 12 Monaten Förderung erfolgt eine Minderung um mindestens 10%.

Wie lange wird der Zuschuss gezahlt?

Der Eingliederungszuschuss **kann** bei schwerbehinderten Arbeitnehmern **bis zu** 24 Monate lang gezahlt werden, bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen bis zu 60 Monate.

Bei schwerbehinderten, über 55-jährigen Arbeitnehmern kann es weitere Fördermöglichkeiten geben.

Wie lange muss ich den Arbeitnehmer beschäftigen?

Sie müssen grundsätzlich den Arbeitnehmer so lange nachbeschäftigen, wie die Person gefördert wurde (Nachbeschäftigungszeit=Förderzeit), aber längstens 12 Monate.

Muss ich den Zuschuss zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet?

Als Arbeitgeber müssen Sie den Zuschuss **nicht** zurückzahlen, wenn:

- das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen beendet wurde
- das Arbeitsverhältnis wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers beendet wurde
- das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer selbst beendet wurde.

Bei Vorliegen anderer Gründe muss der Zuschuss auch nur zur Hälfte zurückgezahlt werden. Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen muss der Zuschuss nach § 90 SGB III nicht zurück gezahlt werden.

Quelle:

§§ 88 - 92 Sozialgesetzbuch III

§§ 2, 104 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 2, 187 SGB IX)

§16 Sozialgesetzbuch II

Budget für Arbeit

Das „Budget für Arbeit“ ist eine neue Leistung, welche mit dem Bundesteilhabegesetz ab 1. Januar 2018 eingeführt wurde. Das „Budget für Arbeit“ ist eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.

In der folgenden Übersicht finden Sie die wichtigsten Informationen zu diesem Thema.

Was ist das?

Arbeitgeber erhalten durch das „Budget für Arbeit“ einen Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung des behinderten Beschäftigten. Darüber hinaus werden die erforderlichen Assistenzleistungen finanziert.

Wer hat Anspruch?

Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben oder grundsätzlich hätten und denen von einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird.

Wie hoch ist das Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit umfasst in der Regel einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin in Höhe von bis zu 75 % des vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausübung der Tätigkeit.

Welche Behörde ist zuständig?

In der Regel ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständig für die Bewilligung des „Budgets für Arbeit“.

Wer beantragt die Leistung?

Das „Budget für Arbeit“ wird von der betroffenen Person selbst beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe* beantragt.

Gibt es ein Rückkehrrecht in die Werkstatt

Ja. Betroffene, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen oder von einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, haben das uneingeschränkte Rückkehrrecht in die Werkstatt.

Quelle:

§ 61 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 58 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 63 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 18 Absatz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

*Gesetzgebungsverfahren zur Bestimmung des Trägers der Eingliederungshilfe bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen.

Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)

früher: Trainingsmaßnahme

Während der Maßnahme beim Arbeitgeber soll die Eignung eines Arbeitssuchenden für eine bestimmte Stelle geprüft werden oder eine Qualifizierung stattfinden. Der Betrieb hat so die Möglichkeit, den schwerbehinderten Menschen ohne Verpflichtungen kennen zu lernen.

Welches Ziel hat die Maßnahme beim Arbeitgeber?

Das Ziel einer Maßnahme ist es, direkt am Arbeitsplatz die Eignung für eine Stellenbesetzung zu prüfen oder den Arbeitnehmer vor der Beschäftigung zu qualifizieren.

Wer beantragt die Maßnahme?

Der Teilnehmer (Arbeitssuchende) stellt **vor** der Maßnahme einen Antrag auf den „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“ bei seiner zuständigen Agentur für Arbeit/Jobcenter. Der Gutschein ist **vor** der Maßnahme vom Arbeitgeber ausgefüllt der Agentur/dem Jobcenter einzureichen.

Bekommt der Maßnahmeteilnehmer Lohn/Gehalt für seine Tätigkeit?

Der Betrieb bezahlt den Maßnahmeteilnehmer nicht.

Der Teilnehmer bekommt weiterhin Arbeitslosengeld 1 oder Arbeitslosengeld 2.

Wie lange dauert die Maßnahme?

Die Maßnahme kann max. 6 Wochen dauern, bei Qualifizierung bis zu 8 Wochen. In der Praxis sind jedoch meistens kürzere Zeiträume ausreichend. Bei Personen, die länger als 1 Jahr arbeitslos sind bzw. bei denen die berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, kann eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber bis maximal 12 Wochen durchgeführt werden.

Welche Kosten können erstattet werden?

Der Maßnahmeteilnehmer kann die notwendigen Kosten für z.B. Anfahrt und Arbeitskleidung durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter erstattet bekommen. Der Arbeitgeber kann entstandene Kosten erstattet bekommen. Die Erstattung muss in jedem Fall vor der Maßnahme beantragt werden.

Was wird vom Arbeitgeber noch erwartet?

Der Arbeitgeber versichert den Teilnehmer bei der zuständigen Berufsgenossenschaft und er betreut den Teilnehmer durch eine Fachkraft.

Sollte es zu keiner Einstellung gekommen sein, so erwartet die Agentur für Arbeit einen kurzen Bericht des Betriebes, welche Gründe gegen die Einstellung gesprochen haben, sowie eine Beschreibung der vermittelten Kenntnisse.

Quelle:

§§ 45 und 83 Sozialgesetzbuch III

§ 16 Sozialgesetzbuch II

Probefbeschäftigung

Wenn Sie als Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer für eine Probefbeschäftigung einstellen, um dessen berufliche Eingliederung zu verbessern, können Sie die Kosten dafür erstattet bekommen.

Wie lange dauert die Probefbeschäftigung?

Die Probefbeschäftigung kann bis zu 3 Monate dauern.

Bekommt der schwerbehinderte Arbeitnehmer Lohn/Gehalt?

Der Schwerbehinderte bekommt während der Probefbeschäftigung Lohn/Gehalt. Er befindet sich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bei Ihnen.

Wer beantragt die Probefbeschäftigung?

Sie als Arbeitgeber beantragen die Probefbeschäftigung bei der Agentur für Arbeit/dem Jobcenter.

Wann beantragen?

Sie stellen den Antrag **vor** der Einstellung des schwerbehinderten Menschen.

Welche Kosten werden erstattet?

Neben Lohn/Gehalt können alle im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Kosten erstattet werden (z.B. Lohn/Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen, Umlagen sowie Beiträge zur Berufsgenossenschaft)

Hat der schwerbehinderte Mensch einen besonderen Kündigungsschutz?

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt erst nach **sechs** Monaten und trifft daher hier nicht zu.

Quelle:

§ 46 Sozialgesetzbuch III

§ 34 Abs. 1 Nr. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 50 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX)

Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen

– Förderung der Investitionskosten

Für die Schaffung neuer Arbeits- oder Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen können Arbeitgeber Darlehen oder Zuschüsse bekommen.

Auf dieser Seite erklären wir, wie Zuschüsse zu den Investitionskosten beantragt werden, auf Seite 12 geht es um die behinderungsbedingten Kosten bei der Einrichtung eines neuen Arbeits- und Ausbildungsplatzes.

Was sind Investitionskosten?

Investitionskosten sind alle Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes grundsätzlich entstehen (z.B. Maschinen, Büroausstattung, PC).

Wo beantragen Sie die Förderung für Investitionskosten?

Der Arbeitgeber beantragt die Förderung zur Einrichtung eines neuen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen beim Integrationsamt.

Wie muss der Antrag für die Investitionskosten aussehen?

Der Antrag kann formlos erfolgen. Beschreiben Sie kurz die geplante neue Stelle in Ihrem Betrieb und legen Sie folgende Unterlagen bei:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kopie des Förderbescheides der Agentur für Arbeit (falls vorhanden)
- Kostenvoranschläge für die Investition (möglichst 3 Kostenvoranschläge)

Wie geht es weiter?

Das Integrationsamt besucht Sie gegebenenfalls im Betrieb. Das Integrationsamt entscheidet über den Antrag. Leistungen können nur erbracht werden, wenn Sie sich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten der Investition beteiligen. Die Höhe und Form der Förderung wird vom Integrationsamt individuell festgelegt.

Wie lange muss der geförderte Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt bleiben?

Die Bindungsfrist bei geförderten Arbeitsplätzen variiert je nach Lage des Einzelfalles und der Förderhöhe. Scheidet der schwerbehinderte Mensch während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden; ansonsten kann der Zuschuss anteilig zurückgefordert werden.

Quelle:

§ 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

– Behinderungsbedingte Kosten

Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz können auch Kosten entstehen, die durch die Behinderung des Mitarbeiters bedingt sind. Auch für diese Kosten können Zuschüsse und Darlehen beantragt werden, sofern der Arbeitgeber nicht gemäß § 81 SGB IX (NEU ab 01.01.2018: § 164 SGB IX) verpflichtet ist, entsprechende Hilfen zur Verfügung zu stellen.

Was kann übernommen werden?

Kosten für Hilfsmittel werden dann übernommen, wenn dieses Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. für eine ganz spezielle Form der Berufsausübung/Berufsausbildung erforderlich ist.

Wie muss der Antrag aussehen?

Der behinderte Arbeitnehmer stellt einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Reha-Antrag) bei dem zuständigen Reha-Träger (z.B. Agentur für Arbeit, DRV) und erläutert den Hilfsmittelbedarf.

Was wird zusätzlich zum Antrag benötigt?

Eine Kopie des Arbeitsvertrages und wenn möglich Kostenvoranschläge für das notwendige Hilfsmittel müssen dem Antrag beigefügt werden.

Wie geht es weiter?

Häufig wird ein ärztliches Gutachten zur Beurteilung der Notwendigkeit des Hilfsmittels benötigt. Diese Begutachtung erfolgt durch den Fachdienst des Reha-Trägers. Ist bei Antragstellung noch nicht sicher, welches Hilfsmittel genau benötigt wird, klärt der technische Berater des Trägers vor Ort den Bedarf.

Liegen bereits Kostenvoranschläge vor, prüft der technische Berater, ob es sich um das optimale Hilfsmittel handelt.

Quelle:

§§ 19, 112ff. Sozialgesetzbuch III

§ 33 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 49 SGB IX)

Behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeitsplätze

Für die behinderungsgerechte Ausstattung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen können Arbeitgeber Fördermittel bekommen.

Wo und wie wird die behinderungsgerechte Ausstattung beantragt?

Die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes beantragt der Arbeitgeber formlos beim Reha-Träger oder beim Integrationsamt.

Wer prüft den Antrag?

Es können verschiedene Kostenträger in Frage kommen: Vorrangig fördert der zuständige Reha-Träger (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung) die Ausstattung bestehender Arbeitsplätze und nachrangig das Integrationsamt.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Bei einer Förderung der Arbeitsplatzausstattung durch den zuständigen Reha-Träger geht es darum, den Arbeitsplatz eines zukünftigen Arbeitnehmers so auszustatten/umzurüsten, dass der behinderte Mensch das geplante Arbeitsverhältnis dadurch aufnehmen oder weiterführen kann.

Bei einer Förderung der Arbeitsplatzausstattung durch das Integrationsamt kann der Arbeitgeber einen Zuschuss oder ein zinsloses Darlehen bis zur vollständigen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten bekommen.

Wie lange muss der geförderte Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt bleiben?

Der Reha-Träger gewährt die erforderlichen Arbeitshilfen nach Möglichkeit direkt dem behinderten Menschen, so dass bei einem Arbeitsplatzwechsel diese mitgenommen werden können.

Ein vom Integrationsamt nach § 26 SchwbAV geförderter Arbeitsplatz muss für einen festgelegten Zeitraum schwerbehinderten Beschäftigten vorbehalten bleiben. Endet das Arbeitsverhältnis während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden; ansonsten kann der Zuschuss anteilig zurückgefordert werden.

Quelle:

§ 46 Sozialgesetzbuch III

§ 34 Abs. 1 Nr. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX)

§ 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützung am Arbeitsplatz, die regelmäßig und dauerhaft benötigt wird. Typisch sind z.B. Vorleser für sehbehinderte Menschen, Assistenten für schwer körperbehinderte Beschäftigte.

Wer kann die Arbeitsassistenz beantragen?

Schwerbehinderte Beschäftigte, die behinderungsbedingt auf eine besondere Unterstützung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit angewiesen sind, können die Arbeitsassistenz beantragen.

Wo und wie wird die Arbeitsassistenz beantragt?

Die Arbeitsassistenz wird beim Integrationsamt oder bei einem Reha-Träger formlos beantragt. Bitte fügen Sie folgende Unterlagen bei:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Feststellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kostenvoranschläge für die Assistenz
- Beschreibung des notwendigen Assistenzbedarfs und Umfang des Bedarfs

Was passiert weiter?

Es kann verschiedene Kostenträger für die Arbeitsassistenz geben. Der zuständige Reha-Träger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Integrationsamt bewilligt.

Wer stellt die Arbeitsassistenz ein?

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann selbst einen Arbeitsvertrag mit der Assistentkraft schließen oder beauftragt ein Dienstleistungsunternehmen mit den Assistenzleistungen.

Wie hoch ist der Förderungsbetrag bei der Arbeitsassistenz?

Die Höhe der Förderung ist abhängig vom Unterstützungsbedarf des schwerbehinderten Beschäftigten. Sie soll in einem ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen des schwerbehinderten Menschen stehen.

Arbeitet die Arbeitsassistenz richtig im Betrieb mit?

Die eigentliche Arbeit wird natürlich vom schwerbehinderten Arbeitnehmer verrichtet. Die Arbeitsassistenz soll bestimmte Hilfstätigkeiten verrichten, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglichen, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Kann die Arbeitsassistenz ohne Zustimmung des Arbeitgebers in den Betrieb kommen?

Der Arbeitgeber entscheidet, wer in seinem Betrieb als Arbeitsassistenz arbeiten darf. Er gibt seine schriftliche Zustimmung zur Arbeitsassistenz.

Quelle:

§§ 33 Abs. 8 Nr. 3 und 102 Abs. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 49 Abs. 8 Nr. 3 und 185 Abs. 5 SGB IX)
§ 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist eine neue Fördermöglichkeit, die für behinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf eine Beschäftigungsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und damit eine Alternative zur Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen ermöglichen soll.

Was ist Unterstützte Beschäftigung?

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Für wen ist die Unterstützte Beschäftigung geeignet?

Sie richtet sich vor allem an behinderte Schulabgänger aus Förderschulen sowie an behinderte Menschen, für die sonst nur eine Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen möglich wäre und bei denen durch die Qualifikation eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Phase I) werden von der Agentur für Arbeit gefördert. Wenn nach der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande kommt, können in der sog. Phase II der Unterstützten Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen weitere Leistungen z.B. die Berufsbegleitung, vom Integrationsamt übernommen werden.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung beantragt der behinderte Mensch selbst.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung der Phase I wird in der Regel bei der Agentur für Arbeit, die für Phase II beim Integrationsamt beantragt.

Quelle:

§ 38a Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 55 SGB IX)

Gebärdensprachdolmetscher

Die regelmäßige und dauerhafte Beauftragung von Gebärdensprachdolmetschern zur Verbesserung der Kommunikation im Betrieb ist eine besondere Hilfe für gehörlose Mitarbeiter. Doch auch zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses kann der gezielte Einsatz eines Gebärdensprachdolmetschers sinnvoll und notwendig sein.

Für welche Zwecke sollte ein Dolmetscher beauftragt werden?

Der Gebärdensprachdolmetscher wird vor allem dann gebraucht, wenn es um bedeutende und formal wichtige Inhalte im Betrieb geht.

Wer bestellt den Dolmetscher?

Der Gebärdensprachdolmetscher kann durch den Arbeitnehmer (Förderung Agentur für Arbeit oder Reha-Träger) oder den Arbeitgeber (Förderung Integrationsamt) bestellt werden.

Wer bezahlt den Dolmetscher?

Es können verschiedene Kostenträger in Frage kommen. Der Arbeitgeber oder der schwerbehinderte Arbeitnehmer stellt vor dem geplanten Dolmetschereinsatz einen Antrag auf Kostenübernahme beim zuständigen Träger der beruflichen Rehabilitation (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung) oder beim Integrationsamt. Diese prüfen den Antrag und leiten ihn – sofern keine eigene Zuständigkeit gegeben ist – an die zuständige Stelle weiter. In jedem Fall ist die Zusage der Kostenübernahme vor Beauftragung des Dolmetschers abzuwarten.

Wo kann man Dolmetscher bestellen?

Bei jedem freien Gebärdensprachdolmetscher kann ein Dolmetscher bestellt werden. Im Internet finden Sie in gängigen Suchmaschinen die Web-Seiten geprüfter Gebärdensprachdolmetscher. Gebärdensprachdolmetscher können Sie auch bestellen bei der Gebärdensprachdolmetscherzentrale beim
Gehörlosen Landesverband M-V e.V.
Dolmetscherdienst für Gehörlose
Henrik-Ibsen-Str. 20
18106 Rostock
Tel.: 0381/7696201
Fax: 0381/7696268
E-Mail: dolmd.f.gl.m-v@t-online.de

Was muss bei der Bestellung von Dolmetschern beachtet werden?

Dolmetscherbestellungen sollten immer möglichst rechtzeitig erfolgen. Dabei sollte der Dolmetscher Folgendes wissen:

- Ort und Zeit des Einsatzes
- Thema des Einsatzes
- Weiblicher oder männlicher Dolmetscher?
- Handy- oder Faxnummer bzw. E-Mail-Adresse des Gehörlosen

Quelle:

§ 33 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 49 SGB IX)

§ 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Fortbildung und Schulungen

Das Berufsleben ist durch regelmäßige Neuentwicklungen von Maschinen, Systemen und Arbeitsverfahren gekennzeichnet. Ein lebenslanges Lernen der Arbeitnehmer ist daher gefordert. Schwerbehinderte Mitarbeiter sollen dabei durch eine entsprechende Förderung unterstützt werden. Sofern kein Reha-Träger zuständig ist, können die Leistungen vom Integrationsamt erbracht werden. Darüber hinaus besteht für die Fortbildung und Schulung eines Beschäftigten auch eine Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers.

Für welche Schulungen und Fortbildungen gibt es eine Förderung?

Gefördert werden Fortbildungen und Schulungen von schwerbehinderten Mitarbeitern, wenn sie

- dem Erhalt und der Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse,
- der Anpassung an die technische Entwicklung
- ihrem beruflichen Aufstieg dienen.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung für Fortbildung beantragt der schwerbehinderte Beschäftigte selbst.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung wird beim Integrationsamt beantragt. Folgende Unterlagen sind notwendig:

- vollständig ausgefülltes Antragsformular
- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Feststellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Unterlagen über die Fortbildung
- Kostenvoranschlag

Was wird gefördert?

Gefördert werden vor allem die behinderungsbedingten Mehrkosten für den schwerbehinderten Arbeitnehmer. Ein Beispiel: Ein gehörloser Fortbildungsteilnehmer bekommt die Kosten für den Gebärdensprachdolmetscher gefördert.

Quelle:

§ 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen

In besonderen Fällen kann dem Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil ein schwerbehinderter Beschäftigter eine besondere Betreuung braucht oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit besitzt. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten.

Was bedeutet besonderer Betreuungsaufwand?

Im Einzelfall kann es vorkommen, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer durch Kollegen oder durch einen externen Betreuer am Arbeitsplatz persönlich unterstützt werden muss. Dadurch entsteht ein besonderer Betreuungsaufwand.

Was bedeutet Minderleistung?

Eine Minderleistung liegt dann vor, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter trotz optimaler Arbeitsplatzausstattung und sonstiger Hilfen auf Grund seiner Behinderung regelmäßig deutlich hinter den Arbeitsleistungen anderer Mitarbeiter zurückbleibt.

Wo kann eine Förderung beantragt werden?

Ein besonderer Betreuungsaufwand und/oder eine Minderleistung werden als außergewöhnliche Belastungen für den Arbeitgeber gewertet. Hierfür kann der Arbeitgeber zunächst formlos eine Förderung beim Integrationsamt beantragen.

Wie geht es weiter?

Der Berufsbegleitende Dienst und/oder der Technische Fachdienst des Integrationsamtes besichtigen den Arbeitsplatz. Das Integrationsamt stellt dem Arbeitgeber das entsprechende Antragsformular zu und bearbeitet den Vorgang nach erneutem Eingang.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe der Förderung und ihre Dauer in Fällen der außerordentlichen Belastungen sind individuell festzulegen. Sie richtet sich nach einer Reihe von Faktoren, die im Einzelfall zu beachten sind.

Quelle:

§ 102 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (SchwbAV) (NEU ab 01.01.2018: § 185 SGB IX)

§ 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen, d. h. Menschen, die einen Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr haben, erhalten zusätzlichen Urlaub.

Wer bekommt Zusatzurlaub?

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen. Die Urlaubstage treten zu dem Grundurlaub hinzu, der den Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusteht.

Haben Gleichgestellte auch Zusatzurlaub?

Nein. Gleichgestellte sind von der Zusatzurlaubsregelung ausgeschlossen.

Wie verteilt sich der Zusatzurlaub?

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet er z. B. an 4 Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur 4 Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf 6 Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls 6 Tage.

Die Urlaubsdauer ist aber immer auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Was passiert, wenn eine Schwerbehinderung nicht das ganze Jahr vorliegt?

Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für das ganze Kalenderjahr vorliegt, dann hat der schwerbehinderte Beschäftigte für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Quelle:

§§ 68 und 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 151 und 208 SGB IX)

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Was passiert, wenn eine Schwerbehinderung rückwirkend festgestellt wird?

Es kann vorkommen, dass längere Zeit für die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gebraucht und diese erst rückwirkend festgestellt wird. In einem solchen Fall hat der schwerbehinderte Beschäftigte auch rückwirkend Anspruch auf Zusatzurlaub. Höchstens allerdings für das letzte abgelaufene Jahr.

Was muss der Arbeitnehmer in einem solchen Falle tun?

Ein Arbeitnehmer, der einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt hat, seinen Bescheid aber noch nicht bekommen hat, muss gegenüber seinem Arbeitgeber den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen, d. h. möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass ihm später als anerkanntem schwerbehindertem Mensch der Zusatzurlaub zu gewähren ist.

Was passiert, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft aberkannt wird?

Es kommt nicht selten vor, dass eine Schwerbehinderteneigenschaft nach einer gewissen Zeit aberkannt wird. Dann hat der vormalig schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum 3. Kalendermonat nach Wirksamwerden des Bescheides, mit dem seine Schwerbehinderteneigenschaft aufgehoben wurde.

Quelle:

§§ 116 und 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 199 und 208 SGB IX)

Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Menschen

Oft wird behauptet, schwerbehinderten Menschen könne nicht gekündigt werden. Diese Aussage ist natürlich falsch. Richtig ist, dass die Kündigung schwerbehinderter Menschen einer Zustimmung durch das Integrationsamt bedarf. In der folgenden Übersicht sehen Sie, wie ein Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Mitarbeitern ablaufen muss.

Was will der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber beabsichtigt eine

- Änderungskündigung
- ordentliche Kündigung oder
- außerordentliche Kündigung.

Wen muss der Arbeitgeber informieren?

Der Arbeitgeber muss

- die Schwerbehindertenvertretung und
- den Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung frühzeitig einschalten.

Was muss der Arbeitgeber beantragen?

Der Arbeitgeber muss beim Integrationsamt (siehe S. 26 ff.) die Zustimmung zur Kündigung **schriftlich** beantragen.

Was macht das Integrationsamt?

Das Integrationsamt spricht mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat/Personalrat und mit dem Arbeitgeber. Im Gespräch mit allen Beteiligten wird versucht, eine Klärung und gütliche Einigung zu erzielen.

Wer kann zusätzlich eingeschaltet werden?

Das Integrationsamt kann zusätzlich seinen Berufsbegleitenden Dienst und Technischen Fachdienst, den Betriebsarzt, das Gesundheitsamt oder einen Integrationsfachdienst zu Rate ziehen bzw. beteiligen.

Wer entscheidet?

Über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung entscheidet das Integrationsamt.

Was ist danach noch zu beachten?

Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung erklären.

Quelle:

§§ 85ff Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 168 ff. SGB IX)

Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Menschen

Was können Sie als Arbeitgeber tun, wenn das Integrationsamt der Kündigung nicht zugestimmt hat?

Gegen die Entscheidung des Integrationsamtes können Sie als Arbeitgeber Widerspruch einlegen.

Wo legen Sie Widerspruch ein?

Sie legen den Widerspruch beim Integrationsamt ein.

Welche Frist müssen Sie einhalten?

Sie müssen den Widerspruch innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung einlegen.

Wie geht es dann weiter?

Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt.

Was können Sie tun, wenn Ihr Widerspruch zurückgewiesen wird?

Wenn der Widerspruchsausschuss Ihren Widerspruch zurückweist, dann können Sie beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben.

Wann müssen Sie keine Zustimmung beim Integrationsamt beantragen?

Sie müssen **keine** Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt beantragen, wenn:

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als 6 Monate besteht oder
- das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird (Aufhebungsvertrag)
- ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft
- der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst kündigt.

Quelle:

§§ 85ff Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 168 ff. SGB IX)

Die Aufgaben der Agentur für Arbeit

Wenn es um schwerbehinderte Menschen im Betrieb geht, dann sind es vor allem die Agenturen für Arbeit, das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste, mit denen Sie und Ihr schwerbehinderter Mitarbeiter vorrangig zu tun haben. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Aufgaben dieser Institutionen in Kurzform vor.

Welche Aufgaben hat die Agentur für Arbeit im Zusammenhang mit schwerbehinderten Menschen?

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter haben vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren.

Zu dieser Aufgabe gehören:

- Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung bei schwerbehinderten Menschen
- Beratung von Arbeitgebern bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

Was hat die Agentur für Arbeit mit der Gleichstellung zu tun?

Die Agentur für Arbeit entscheidet, ob ein behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 30, aber unter 50 den schwerbehinderten Menschen gleichzustellen ist.

Was ist der Technische Beratungsdienst?

Die Agentur für Arbeit beschäftigt technische Berater mit entsprechender Ausbildung. Dieser Fachdienst steht den Vermittlungsfachkräften zur Verfügung, wenn sich Fragen zur behindertengerechten Ausgestaltung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen ergeben. Interessierte Arbeitgeber können sich von den erfahrenen Fachleuten für technische und arbeitswissenschaftliche Fragen beraten lassen. Auch lässt sich in vielen Fällen Arbeitslosigkeit durch Umorganisation oder den Einsatz von technischen Arbeitshilfen vermeiden. Ihr persönlicher Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit hilft Ihnen gerne weiter.

Wie kann ich mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen?

Die für Sie und Ihre Region zuständige Agentur für Arbeit finden Sie auf der Seite 27.

Die Aufgaben des Integrationsamtes

Welche Aufgaben hat das Integrationsamt?

Das Integrationsamt in Mecklenburg-Vorpommern ist zuständig für den Kündigungsschutz und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Das Integrationsamt berät Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen und fördert die Schaffung, Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen.

Was hat das Integrationsamt mit der Ausgleichsabgabe zu tun?

Das Integrationsamt erhebt die Ausgleichsabgabe von Arbeitgebern, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden für die Förderung der Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen und für die Leistungen an schwerbehinderte Menschen und an Arbeitgeber für die Leistungen der begleitenden Hilfen an schwerbehinderten Menschen und an Arbeitgeber verwandt (z. B. Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen).

Welche Möglichkeiten bietet das Integrationsamt sonst noch?

Das Integrationsamt unterhält – wie die Agentur für Arbeit – einen Technischen Fachdienst. Dieser Beratungsdienst berät vor allem in Fragen der behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

Mit der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen kann der Berufsbegleitende Dienst des Integrationsamtes den Integrationsfachdienste beauftragen, sofern dieser nicht selbst die Betreuung übernimmt.

Wie kann ich mit dem Integrationsamt Kontakt aufnehmen?

Die Adresse des Integrationsamtes finden Sie auf Seite 26.

Quelle:

§ 102 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: § 185 SGB IX)

Die Aufgaben der Integrationsfachdienste

Neben der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt sind in Mecklenburg-Vorpommern die Integrationsfachdienste für die Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt tätig. Die Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes und der Rehabilitationsträger (z. B. Krankenkassen, Agentur für Arbeit, Renten- und Unfallversicherung).

Welche Aufgaben haben die Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste – kurz IFD genannt – können zur Integration von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in das Arbeitsleben zu den folgenden Aufgaben beteiligt werden:

- Die Sicherung von schon bestehenden Beschäftigungsverhältnissen
- Informations- und Beratungsangebote für Arbeitgeber
- Vermittlung von Arbeit im Auftrag der Reha-Träger

Der IFD steht als neutraler Berater bei allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Arbeitgebern zur Verfügung. Bei Problemen sucht der IFD gemeinsam mit den Beteiligten nach Ursachen und Lösungsmöglichkeiten.

Um wen kümmern sich Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste bieten Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte, Gleichgestellte und Rehabilitanden an.

Was machen die Integrationsfachdienste noch?

Die Integrationsfachdienste unterstützen

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung
- Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen beim Übergang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Wie kann man mit einem Integrationsfachdienst Kontakt aufnehmen?

Die Adressen der Integrationsfachdienste in Mecklenburg-Vorpommern finden Sie auf der Seite 29.

Quelle:

§§ 109 ff Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 192 ff. SGB IX)

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Integrationsamt (Stand: Oktober 2017)

Auf den folgenden Seiten finden Sie Adressen von Institutionen, bei denen Sie Informationen zum Thema schwerbehinderte Menschen im Betrieb erhalten können.

Integrationsamt Mecklenburg-Vorpommern

Rostock

Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Erich-Schlesinger-Straße 35
18059 Rostock
Tel.: 0381-331 - 59000
Fax: 0381-331 - 59044

Schwerin

Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Fachbereich Schwerin
Friedrich-Engels-Straße 47
19061 Schwerin
Tel.: 0385-3991 - 303
Fax: 0385-3991 - 305

Neubrandenburg

Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle
Fachbereich Neubrandenburg
An der Hochstr. 1
17036 Neubrandenburg
Tel.: 0395-38059 - 729
Fax: 0395-38059 - 734

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Agenturen für Arbeit

Servicenummern

Agentur für Arbeit

Tel: 0800-4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel: 0800-4 5555 20 (Arbeitgeber)
Diese Rufnummern sind aus dem Festnetz
und dem Mobilfunk gebührenfrei.

Agentur für Arbeit Greifswald

Am Gorzberg Haus 7
17489 Greifswald
Fax: 03834 517 272 203
E-Mail: Greifswald@arbeitsagentur.de

Postanschrift
Agentur für Arbeit Greifswald
17474 Greifswald

Agentur für Arbeit Neubrandenburg

Ponyweg 37-43
17034 Neubrandenburg
Fax: 0395-7662950
E-Mail: Neubrandenburg@arbeitsagentur.de

Postanschrift
Agentur für Arbeit Neubrandenburg
17050 Neubrandenburg

Agentur für Arbeit Rostock

Kopernikusstraße 1a
18057 Rostock
Fax: 0381-8044009
E-Mail: Rostock@arbeitsagentur.de

Postanschrift
Agentur für Arbeit Rostock
18048 Rostock

Agentur für Arbeit Schwerin

Am Margaretenhof 14-16
19057 Schwerin
Fax: 0385-450 170 6000
E-Mail: Schwerin@arbeitsagentur.de

Postanschrift
Agentur für Arbeit Schwerin
19020 Schwerin

Agentur für Arbeit Stralsund

Carl-Heydemann-Ring 98
18437 Stralsund
Fax: 03831-259 270 645
E-Mail: Stralsund@arbeitsagentur.de

Postanschrift
Agentur für Arbeit Stralsund
18432 Stralsund

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Jobcenter

Jobcenter Vorpommern-Greifswald Nord

Am Gorzberg Haus 10
17489 Greifswald
Tel.: 03834-435 1000
Fax: 03834-435 1199
JC-VG-Nord@jobcenter-ge.de

Jobcenter Schwerin

Am Margaretenhof 14-16
19057 Schwerin
Fax: 0385-450 170 6000
Jobcenter-Schwerin@jobcenter-ge.de

Jobcenter Vorpommern-Greifswald Süd

Marktstr. 58-60
17309 Pasewalk
Tel.: 03973-2254 360
Fax: 03973-2254 58599
JC-VG-Sued@jobcenter-ge.de

Jobcenter Ludwigslust-Parchim

Ludwigsluster Chaussee 5
19370 Parchim
Tel. 03871-6345 502
Fax: 03871-6345 17 500
JC-Ludwigslust-Parchim@jobcenter-ge.de

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Jobcenter

Jobcenter Mecklenburgische Seenplatte - Nord

Zum Amtsbrink 2
17192 Waren (Müritz)
Tel.: 03991 186360
Fax: 03991-186480599
Jobcenter-MSE-Nord@jobcenter-ge.de

Jobcenter Mecklenburgische Seenplatte - Süd

Ponyweg 37-43
17034 Neubrandenburg
Tel.: 0395 766-4096
Fax: 0395 766 3333
Jobcenter-MSE-Sued@jobcenter-ge.de

Hanse-Jobcenter Rostock

Friedrich-Engels-Platz 5-8
18055 Rostock
Tel. 0381-4611-0
Fax: 0381-4611359
Hanse-Jobcenter-Rostock@jobcenter-ge.de

Jobcenter Bad Doberan

Kammerhof 2
18209 Bad Doberan
Tel. 038203-2256-0
Fax: 038203-2256-259
Jobcenter-Lk-Bad-Doberan@jobcenter-ge.de

Jobcenter Nordwestmecklenburg

Werkstraße 2
23970 Wismar
Tel. 03841-414502
Fax: 03841-414509
JC-Nordwestmecklenburg@jobcenter-ge.de

Jobcenter Güstrow

Eisenbahnstraße 12
18273 Güstrow
Tel. 03843-775-0
Fax: 03843-775-491
Jobcenter-Guestrow@jobcenter-ge.de

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Integrationsfachdienste

Neubrandenburg

„Wegweiser“ e. V.
Integrationsfachdienst Neubrandenburg
Fritz-Reuter-Straße 16
17033 Neubrandenburg

Telefon: 0395-54 45 888
Telefax: 0395-57 06 88 16

Rostock

Gemeinnützige AfW
Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk GmbH
Integrationsfachdienst
Platz der Freundschaft 1, Haus 1
18059 Rostock

Telefon: 0381-67 07 711
Telefax: 0381-67 07 710

Schwerin

AWO Soziale Dienste Schwerin gGmbH
Integrationsfachdienst Schwerin
Wismarsche Straße 183/185
19053 Schwerin

Telefon: 0385-77 88 72 90
Telefax: 0385-77 88 72 95

Stralsund

Berufsförderungswerk Stralsund
Integrationsfachdienst Stralsund
Große Parower Straße 123
18435 Stralsund

Telefon: 03831-23 26 39
Telefax: 03831-23 30 40

Notizen

