



Schwerbehinderte Menschen im Betrieb

Leistungen und Hilfen

Ein Ratgeber für Arbeitgeber und Beschäftigte
in Mecklenburg-Vorpommern

6. Auflage

Stand: 01.01.2024

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: Januar 2024

6. Auflage

Titelfoto:

BA-MediaNet

Druck und Gestaltung:

Hansadruck Kiel

Wir achten Diversität und verwenden daher eine gendersensible Sprache. Nur in Einzelfällen ist uns das aus Gründen der besseren Lesbarkeit nicht möglich. Wir meinen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich alle Geschlechter. Eine verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe.

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

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben.

Wir danken der Diakonie Schleswig-Holstein, insbesondere 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	9
Probebeschäftigung.....	10
Arbeitsplatzausstattung für schwerbehinderte Beschäftigte	
Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte	11
Behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeitsplätze	13
Hilfen im Arbeitsleben	
Arbeitsassistenz	14
Unterstützte Beschäftigung.....	15
Dolmetscherleistungen für Gebärdensprache.....	16
Fortbildung und Schulungen.....	17
Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen.....	18
Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte	19
Beschäftigungspflicht und Mehrfachanrechnung	20
Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Beschäftigten	21
Ansprechstellen im Überblick.....	
Agentur für Arbeit.....	23
Jobcenter.....	24
Inklusionsamt	25
Integrationsfachdienste	26
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	27
Adressen in Mecklenburg-Vorpommern.....	28

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 dafürsprechen, 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 bis 2023 in Kraft getreten sind. Das in diesem Zusammenhang 2018 eingeführte Budget für Arbeit hat für schwerbehinderte Menschen eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen geschaffen.

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, Gesundheit und Sport, die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit und das Inklusionsamt 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
Ministerin für Soziales,
Gesundheit und Sport
Mecklenburg-Vorpommern



Markus Biercher
Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Nord
Bundesagentur für Arbeit

Eingliederungszuschuss

Wenn Arbeitgeber schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen einstellen wollen, dann können sie einen Zuschuss zu deren 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 für schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte.

Für wen beantragen?

Als Arbeitgeber können Sie einen Eingliederungszuschuss bekommen, wenn Sie schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte einstellen.

Wann beantragen?

Sie müssen den Eingliederungszuschuss **vor** der Einstellung des Beschäftigten 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.

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.

Quelle:

§§ 88 - 92 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§§ 2, 187 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§16 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Eingliederungszuschuss

Wie hoch ist der Zuschuss?

Der Eingliederungszuschuss bei schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmenden 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 und gleichgestellten Arbeitnehmenden **bis zu** 24 Monate lang gezahlt werden, bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen bis zu 60 Monate.

Bei schwerbehinderten und gleichgestellten, über 50-jährigen Arbeitnehmenden kann eine Förderdauer bis zu maximal 96 Monaten gewährt werden.

Wie lange muss ich den Arbeitnehmenden beschäftigen?

Zunächst für die Zeit der Förderung, an die sich dann die sogenannte „Nachbeschäftigung“ anschließt. Diese entspricht grundsätzlich der Förderdauer, beträgt aber maximal 12 Monate.

Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen kann die Nachbeschäftigung ggf. entfallen.

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 Arbeitnehmenden beendet wurde oder
- das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmenden selbst beendet wurde.

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

Quelle:

§§ 88 - 92 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§§ 2, 187 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 16 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB 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 Menschen mit Behinderungen.

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 Leistungsminderung des Beschäftigten mit einer Behinderung. Darüber hinaus werden die erforderlichen Assistenzleistungen finanziert. Das Budget für Arbeit kann für Voll- und Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch genommen werden.

Wer hat Anspruch?

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

Wie hoch ist das Budget für Arbeit?

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von bis 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes. Dauer und Umfang bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. In der Regel erfolgt die Zahlung an den Arbeitgeber.

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“ ist von dem Menschen mit Behinderung beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe zu beantragen, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Gibt es ein Rückkehrrecht in die Werkstatt?

Ja. Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderung, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder bei einem anderen Leistungsanbieter oder mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben ein unbefristetes Rückkehrrecht in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.

Quelle:

§ 61 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 58 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 63 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 220 Absatz 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Maßnahme beim Arbeitgeber

Während der Maßnahme beim Arbeitgeber kann die Eignung von Arbeitsuchenden für eine bestimmte Stelle geprüft werden. 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.

Wer beantragt die Maßnahme?

Die Teilnehmenden (Arbeitssuchenden) stellen **vor** der Maßnahme einen Antrag bei der am Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Bekommen Maßnahmeteilnehmende Lohn/Gehalt für die Tätigkeit?

Da es sich um eine Maßnahme handelt, muss der Betrieb keinen Lohn/kein Gehalt zahlen. Teilnehmende erhalten weiterhin Arbeitslosengeld oder Bürgergeld.

Wie lange dauert die Maßnahme?

Die Dauer beträgt maximal 6 Wochen – abhängig von den geplanten Inhalten der Maßnahme. In besonderen Einzelfällen kann die Dauer der Maßnahme bis zu 12 Wochen betragen.

Welche Kosten können erstattet werden?

Maßnahmeteilnehmende können die notwendigen Kosten für zum Beispiel Anfahrt und Arbeitskleidung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter erstattet bekommen. Die Erstattung muss in jedem Fall **vor** der Maßnahme beantragt werden.

Was wird vom Arbeitgeber noch erwartet?

Der Arbeitgeber versichert Teilnehmende bei der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Sollte es zu keiner Einstellung gekommen sein, so benötigt die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter einen kurzen Bericht des Betriebes, welche Gründe gegen die Einstellung gesprochen haben.

Quelle:

§§ 45 und 83 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§ 16 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Probebeschäftigung

Wenn Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen für eine Probebeschäftigung einstellen, um die berufliche Eingliederung zu verbessern, können sie die Kosten dafür erstattet bekommen.

Wie lange kann die Probebeschäftigung gefördert werden?

Die Probebeschäftigung kann bis zu maximal 3 Monate gefördert werden.

Bekommen schwerbehinderte Arbeitnehmende Lohn/ Gehalt?

Schwerbehinderte Arbeitnehmende bekommen während der Probebeschäftigung Lohn/Gehalt. Es handelt sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Wer beantragt die Probebeschäftigung?

Arbeitgeber beantragen die Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Wann beantragen?

Arbeitgeber 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. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen, Umlagen sowie Beiträge zur Berufsgenossenschaft).

Gilt der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen?

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt erst nach **sechs** Monaten Beschäftigung und tritt daher bei der Probebeschäftigung nicht ein.

Quelle:

§ 46 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§ 50 Absatz 1 Nr. 4 und § 173 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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. Die folgenden Erläuterungen zur Arbeitsausstattung sowie zum Kündigungsschutzverfahren gelten ebenso für den schwerbehinderten gleichgestellten Menschen.

Auf dieser Seite erklären wir, wie Zuschüsse zu den Investitionskosten beantragt werden, im Nachfolgenden 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 Inklusionsamt.

Wie muss der Antrag für die Investitionskosten aussehen?

Der Antrag kann formlos erfolgen. Ergänzend wird eine Beschreibung für die geplante neue Stelle im Betrieb benötigt

Bitte fügen 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 Inklusionsamt besucht Arbeitgeber gegebenenfalls im Betrieb. Das Inklusionsamt entscheidet über den Antrag. Leistungen können nur erbracht werden, wenn Arbeitgeber sich in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten der Investition beteiligen. Die Höhe und Form der Förderung wird vom Inklusionsamt 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 der Beschäftigten bedingt sind. Auch für diese Kosten können Zuschüsse und Darlehen beantragt werden, sofern der Arbeitgeber nicht gemäß § 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 schwerbehinderte Beschäftigte stellt einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Reha-Antrag) bei dem zuständigen Reha-Träger (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger) 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 beigelegt 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 Beratungsdienst des Trägers vor Ort den Bedarf.

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

Quelle:

§§ 19, 112 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§ 49 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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 zuständigen Reha-Träger oder beim Inklusionsamt.

Wer prüft den Antrag?

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

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Bei einer Förderung der Arbeitsplatzausstattung durch den zuständigen Reha-Träger kann der Arbeitgeber einen Zuschuss für die jeweilige Ausstattung erhalten. Die Höhe wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt.

Bei einer Förderung der Arbeitsplatzausstattung durch das Inklusionsamt kann der Arbeitgeber einen Zuschuss oder ein zinsloses Darlehen bis zur vollständigen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten bekommen. Die Höhe wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt.

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

Der Reha-Träger gewährt die erforderlichen Arbeitshilfen nach Möglichkeit direkt dem schwerbehinderten Menschen, so dass bei einem Arbeitsplatzwechsel diese mitgenommen werden können. Wurden die Leistungen dem Arbeitgeber gewährt, verbleiben diese bei einem Ausscheiden des schwerbehinderten Menschen im Betrieb. Eine Nachbesetzung der Stelle ist nicht zwingend- eine Rücknahme oder ein Rückbau der Ausstattung durch die Agentur für Arbeit erfolgt aber nicht.

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

Quelle:

§ 46 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

§ 50 Absatz 1 Nr. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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 Inklusionsamt 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 über die Förderfähigkeit und Dauer als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes. Die Leistung wird dann vom Inklusionsamt bewilligt. Zudem entscheidet das Inklusionsamt über die Förderfähigkeit und Dauer von Arbeitsassistenzbedarf zur Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen im Rahmen seiner Zuständigkeit und bewilligt entsprechende Leistungen.

Wer stellt die Arbeitsassistenz ein?

Schwerbehinderte Beschäftigte können selbst einen Arbeitsvertrag mit der Assistenzkraft schließen oder beauftragen ein Dienstleistungsunternehmen mit der Ausführung von Assistenzleistungen.

Wie hoch ist der Förderungsbetrag bei der Arbeitsassistenz?

Die Höhe der Förderung ist abhängig vom Unterstützungsbedarf schwerbehinderter Beschäftigter. Die Förderung soll in einem ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen des schwerbehinderten Menschen stehen. Es werden die Kosten für die notwendig festgestellte Arbeitsassistenz erstattet.

Arbeitet die Arbeitsassistenz richtig im Betrieb mit?

Die reguläre Arbeitsleistung wird natürlich vom schwerbehinderten Beschäftigten verrichtet. Die Arbeitsassistenz soll bestimmte Hilfstätigkeiten verrichten, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglichen, ihre 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. Zwischen den betroffenen Arbeitsvertragsparteien sollte daher eine entsprechende Abstimmung erfolgen und eine Vereinbarung abgeschlossen werden.

Quelle:

§§ 49 Absatz 8 Nr. 3 und § 185 Absatz 5 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 17 Absatz 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Unterstützte Beschäftigung

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

Was ist Unterstützte Beschäftigung und für wen ist sie geeignet?

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung von Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie richtet sich sowohl an Jugendliche nach dem Schulbesuch sowie an erwachsene Menschen mit Behinderungen, für die sonst nur eine Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen möglich wäre und bei denen durch diese Qualifikation eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Die individuelle betriebliche Qualifizierung wird vom zuständigen Reha-Träger im Rahmen der Maßnahme gefördert. Wenn nach der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande kommt und eine fortgesetzte Unterstützung zur Stabilisierung erforderlich ist, haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine Berufsbegleitung durch das Inklusionsamt. Daneben können Arbeitgeber folgende Leistungen erhalten: Eingliederungszuschuss, Arbeitsplatzausstattung und Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung beantragt in der Regel der Arbeitgeber.
Ausnahme: behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung für den Menschen mit Behinderung
Diese beantragt der Mensch mit Behinderung selbst.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung wird entweder beim zuständigen Reha-Träger oder beim Inklusionsamt beantragt.

Quelle:

§ 55 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Dolmetscherleistungen für Gebärdensprache

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

Für welche Zwecke sollten Dolmetschende beauftragt werden?

Gebärdensprachdolmetschende werden vor allem dann gebraucht, wenn es um bedeutende und formal wichtige Inhalte im Betrieb geht.

Wer bestellt den Dolmetscher?

Gebärdensprachdolmetschende können durch die gehörlose Person selbst (Förderung durch Reha-Träger oder das Inklusionsamt) oder den Arbeitgeber (Förderung Inklusionsamt) beauftragt werden.

Wer bezahlt den Dolmetscher?

Es können verschiedene Kostenträger in Frage kommen. Der Arbeitgeber oder der schwerbehinderte Beschäftigte stellt vor dem geplanten Dolmetschereinsatz einen Antrag auf Kostenübernahme beim zuständigen Reha-Träger (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung) oder beim Inklusionsamt. 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 abzuwarten.

Wo kann man Dolmetschende bestellen?

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es neben freiberuflich tätigen Dolmetschenden (siehe unter <https://www.mv-dolmetscher.de/>) auch eine 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 Dolmetschenden beachtet werden?

Bestellungen von Dolmetschenden sollten immer möglichst rechtzeitig erfolgen. Dabei sollten die Dolmetschenden Folgendes wissen:

- Ort und Zeit des Einsatzes
- Thema des Einsatzes
- Handy- oder Faxnummer bzw. E-Mail-Adresse der gehörlosen Person

Quelle:

§ 49 und § 185 Absatz 5 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 17 Absatz 1a und § 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Fortbildung und Schulungen

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

Für welche Schulungen und Fortbildungen gibt es eine Förderung?

Gefördert werden inner- und außerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung von schwerbehinderten Menschen, wenn sie

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

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung für Fortbildung beantragt der schwerbehinderte Mensch selbst.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung wird beim Inklusionsamt 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 besondere Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung entsprechen.

Quelle:

§ 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Außergewöhnliche Belastungen

In besonderen Fällen kann dem Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil schwerbehinderte Beschäftigte eine personelle Unterstützung benötigen oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit besitzen. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung dieser außergewöhnlichen Belastungen erhalten.

Was bedeutet besondere personelle Unterstützung?

Im Einzelfall kann es vorkommen, dass schwerbehinderte Beschäftigte durch das Kollegium am Arbeitsplatz persönlich angeleitet und unterstützt werden müssen. Wenn dieser Aufwand über das übliche Maß hinausgeht, entsteht ein besonderer Aufwand für den Arbeitgeber.

Was bedeutet verminderte Leistungsfähigkeit?

Eine verminderte Leistungsfähigkeit liegt dann vor, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte trotz optimaler Arbeitsplatzausstattung und sonstiger Hilfen auf Grund der Behinderung regelmäßig deutlich hinter den Arbeitsleistungen anderer Beschäftigter zurückbleibt.

Wo kann eine Förderung beantragt werden?

Eine besondere personelle Unterstützung und/oder eine verminderte Leistungsfähigkeit werden als außergewöhnliche Belastungen für den Arbeitgeber gewertet. Hierfür kann der Arbeitgeber eine Förderung beim Inklusionsamt beantragen.

Wie geht es weiter?

Das Inklusionsamt stellt dem Arbeitgeber das entsprechende Antragsformular zur Verfügung und bearbeitet den Vorgang. Im Laufe des Verfahrens besichtigen der Berufsbegleitende Dienst und/oder der Technische Fachdienst des Inklusionsamtes den Arbeitsplatz.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe und die Dauer richten sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Quelle:

§ 185 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (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. Bei nur 4 Arbeitstagen in der Woche, besteht nur ein Anspruch auf 4 Tage Zusatzurlaub. 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 haben 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.

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 haben schwerbehinderte Beschäftigte auch rückwirkend Anspruch auf Zusatzurlaub. Höchstens allerdings für das letzte abgelaufene Jahr.

Was müssen Beschäftigte in einem solchen Falle tun?

Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt haben, den Bescheid aber noch nicht bekommen haben, müssen gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen, d.h. möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass ihnen später als anerkannten schwerbehinderten Menschen 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 vormals schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum 3. Kalendermonat nach Wirksamwerden des Bescheides, mit dem seine Schwerbehinderteneigenschaft aufgehoben wurde.

Quelle:

§§ 151 und § 208 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§§ 199 und § 208 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Beschäftigungspflicht und Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze

Bei der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen kann – je nach Fallgestaltung - ein schwerbehinderter Mensch auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden.

Was ist eine Beschäftigungspflicht?

Bei Betrieben mit mehr als jahresdurchschnittlich 20 Arbeitsplätzen sieht der Gesetzgeber eine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen vor.

Wie viele schwerbehinderte Menschen müssen beschäftigt werden?

Grundsätzlich mindestens 5% der Gesamtbeschäftigten. Bei durchschnittlich weniger als 40 oder weniger als 60 Beschäftigten müssen ein bzw. zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.

Was sind Pflichtarbeitsplätze?

Basierend auf der Gesamtbeschäftigtenzahl und der prozentualen Beschäftigungspflicht ergibt sich eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden müssten.

Was ist eine Mehrfachanrechnung und wann kann sie erfolgen?

Für jeden schwerbehinderten Beschäftigten erfolgt eine Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz. Je nach Betroffenheit und Umständen des eingestellten schwerbehinderten Menschen kann aber auch eine Anrechnung auf bis zu drei Pflichtarbeitsplätzen erfolgen. Bei Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen erfolgt eine Anrechnung auf zwei Pflichtarbeitsplätze.

Ab dem 1. Januar 2024 gibt es eine weitere Möglichkeit der Mehrfachanrechnung. Wird ein schwerbehinderter Mensch eingestellt, der unmittelbar vorher in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt war oder ein Budget für Arbeit erhält, dann kann eine Anrechnung in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze erfolgen.

Von wem und wo wird die Mehrfachanrechnung beantragt?

Die Mehrfachanrechnung wird in der jeweiligen Agentur für Arbeit beantragt. Den Antrag kann der Arbeitgeber stellen oder dieser wird im Rahmen des Vermittlungsprozesses seitens der Vermittlungsfachkraft der Agentur für Arbeit initiiert.

Wie lange erfolgt die Mehrfachanrechnung?

Die Mehrfachanrechnung kann je nach Einzelfall bis zum Ausscheiden von Beschäftigten bestehen bleiben. Sie kann aber auch befristet werden und ggfs. bei Veränderung der Situation von schwerbehinderten Menschen auch wieder entfallen.

Quelle:

§§ 154, 155, 159 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Menschen

Oft wird behauptet, schwerbehinderte Menschen können nicht gekündigt werden. Diese Aussage ist natürlich falsch. Richtig ist, dass die Kündigung schwerbehinderter Menschen einer Zustimmung durch das Inklusionsamt bedarf. In der folgenden Übersicht wird der Ablauf eines Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Beschäftigten dargestellt.

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 Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung **schriftlich oder elektronisch** beantragen.

Was macht das Inklusionsamt?

Das Inklusionsamt hört den schwerbehinderten beschäftigten Menschen an sowie die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat/Personalrat und den Arbeitgeber. Grundsätzlich wird versucht, mit allen Beteiligten eine Klärung und gütliche Einigung zu erzielen.

Wer kann zusätzlich eingeschaltet werden?

Das Inklusionsamt kann zusätzlich seinen Berufsbegleitenden Dienst und Technischen Fachdienst, Betriebsärztlichen Dienst oder einen Integrationsfachdienst beteiligen.

Wer entscheidet?

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

Was ist danach noch zu beachten?

Erteilt das Inklusionsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung erklären. Im Falle der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ist die Kündigung unverzüglich zu erklären.

Quelle:

§§ 168 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Menschen

Was können Arbeitgeber tun, wenn das Inklusionsamt der Kündigung nicht zugestimmt hat?

Gegen die Entscheidung des Inklusionsamtes können Arbeitgeber Widerspruch einlegen.

Wo legen Sie Widerspruch ein?

Arbeitgeber legen den Widerspruch beim Inklusionsamt ein.

Welche Frist müssen Sie einhalten?

Der Widerspruch muss vom Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung eingelegt werden.

Wie geht es dann weiter?

Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss beim Inklusionsamt.

Was können Arbeitgeber tun, wenn der Widerspruch zurückgewiesen wird?

Wenn der Widerspruchsausschuss den Widerspruch zurückweist, dann kann der Arbeitgeber beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben.

Wann muss der Arbeitgeber keine Zustimmung beim Inklusionsamt beantragen?

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

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als 6 Monate besteht oder
- Arbeitsverhältnisse gemäß § 173 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und Abs. 2 SGB IX betroffen sind oder
- das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird (Aufhebungsvertrag) oder
- ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft oder
- der schwerbehinderte Beschäftigte selbst kündigt.

Quelle:

§§ 168 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Agentur für Arbeit

Wenn es um schwerbehinderte Menschen im Betrieb geht, dann sind es vor allem die Agenturen für Arbeit, Jobcenter, das Inklusionsamt und die Integrationsfachdienste, mit denen schwerbehinderte Beschäftigte vorrangig zu tun haben. Im Folgenden werden die wichtigsten Aufgaben dieser Institutionen in Kurzform vorgestellt.

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

Die Agenturen für Arbeit 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 auf Antrag, ob ein 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 Mitarbeitende im Technischen Beratungsdienst 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 zu technischen und arbeitswissenschaftlichen Fragen beraten lassen. Auch lässt sich in vielen Fällen Arbeitslosigkeit durch Umorganisation oder den Einsatz von technischen Arbeitshilfen vermeiden. Ihre persönlichen Ansprechpersonen bei der Agentur für Arbeit helfen 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 28.

Jobcenter

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) bietet zahlreiche Möglichkeiten, Menschen mit Behinderungen bei der Eingliederung in Beschäftigung besonders zu unterstützen, denn die Leistungen sind so auszurichten, dass behinderungsspezifische Nachteile überwunden werden.

Welche Aufgaben haben die Jobcenter im Zusammenhang mit schwerbehinderten Menschen?

Wer gewährt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im SGB II?

Wie kann ich mit dem Jobcenter Kontakt aufnehmen?

Die Jobcenter haben vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren.

Zu dieser Aufgabe gehören:

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

Bei einem Erstkontakt wird zunächst immer geklärt, ob ein Rehabilitationsbedarf vorliegt und somit der zuständige Rehabilitationsträger einzuschalten ist. Liegt kein Rehabilitationsbedarf vor, können benötigte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben direkt durch das zuständige Jobcenter erbracht werden.

Das für Sie und Ihre Region zuständige Jobcenter finden Sie auf Seite 29.

Inklusionsamt

Welche Aufgaben hat das Inklusionsamt?

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

Was hat das Inklusionsamt mit der Ausgleichsabgabe zu tun?

Das Inklusionsamt 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 Inklusionsamt sonst noch?

Das Inklusionsamt 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 Inklusionsamtes den Integrationsfachdienst beauftragen, sofern dieser nicht selbst die Betreuung übernimmt.

Wie kann ich mit dem Inklusionsamt Kontakt aufnehmen?

Die Adresse des Inklusionsamtes finden Sie ab Seite 28.

Quelle:

§§ 160, 168 ff., § 185 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Integrationsfachdienste

Neben der Agentur für Arbeit und dem Inklusionsamt sind in Mecklenburg-Vorpommern die Integrationsfachdienste für die Inklusion der Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt tätig. Die Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag des Inklusionsamtes und der Rehabilitationsträger (z. B. Agentur für Arbeit, Renten- und Unfallversicherung). Die Inanspruchnahme des Integrationsfachdienstes ist kostenfrei.

Welche Aufgaben haben die Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste – kurz IFD genannt – können zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Arbeitsleben eingeschaltet werden. Dabei unterstützen die IFD Arbeitgeber und Beschäftigte bei der:

- Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis (im Auftrag des Reha-Trägers),
- Sicherung von schon bestehenden Beschäftigungsverhältnissen im Auftrag des Inklusionsamtes,
- Beantragung von Förderleistungen/Teilhabeleistungen,
- Lösung innerbetrieblicher Konflikte sowie
- Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

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

Wen unterstützen die Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste bieten Unterstützung und Beratung für Arbeitgeber sowie Hilfen für schwerbehinderte, behinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte und Rehabilitanden an.

Die Integrationsfachdienste unterstützen Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Berufsbildungsstufe mit individuellen Informationen, Beratung und Begleitung im Berufsorientierungsprozess in enger Abstimmung mit der Schule und der Agentur für Arbeit.

Wie kann ich mit einem Integrationsfachdienst Kontakt aufnehmen?

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

Quelle:

§§ 192 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Um Arbeitgebern ein spezifisch auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Angebot unterbreiten zu können, wurden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) auf Grundlage des Teilhabestärkungsgesetzes eingerichtet. Sie werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert und arbeiten im Auftrag des Inklusionsamtes. Die Inanspruchnahme der EAA ist kostenfrei.

Welche Aufgaben haben die EAA?

Die EAA

- gehen auf Arbeitgeber zu, um sie für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- stehen Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung,
- bieten eine Orientierungsberatung zu rechtlichen Rahmenbedingungen,
- klären Zuständigkeiten einschließlich Fördermöglichkeiten und
- unterstützen bei der Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern.

Was machen die EAA noch?

Neben der individuellen Beratung kommen die Fachberatenden der EAA auch gerne als Vortragende zu Ihren Veranstaltungen, um umfassend über die mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Zusammenhang stehenden Rechte, Pflichten und Fördermöglichkeiten zu informieren.

Wie kann man mit einer EAA Kontakt aufnehmen?

Die Adressen der EAA in Mecklenburg-Vorpommern finden Sie auf der Seite 30.

Quelle:

§ 185a Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Inklusionsamt (Stand: Januar 2024)

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

Inklusionsamt

telefonische Sprechzeiten: Dienstag: 09-12 Uhr und 14-17 Uhr
Donnerstag: 09-12 Uhr
persönliche Sprechzeiten: nach vorheriger Vereinbarung
Tel: 0385 - 588 59004, E-Mail: ina.poststelle@lagus.mv-regierung.de
<https://www.lagus.mv-regierung.de/Soziales/Inklusionsamt/>

Anschrift Rostock

Landesamt für Gesundheit und
Soziales Dezernat Inklusionsamt
Friedrich-Engels-Platz 5-8
18055 Rostock

Anschrift Neubrandenburg

Landesamt für Gesundheit und
Soziales Dezernat Inklusionsamt
Neustrelitzer Straße 120
17033 Neubrandenburg

Anschrift Schwerin

Landesamt für Gesundheit und
Soziales Dezernat Inklusionsamt
Friedrich-Engels-Straße 47
19061 Schwerin

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Agenturen für Arbeit

Servicenummern

Agentur für Arbeit

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

Agentur für Arbeit Neubrandenburg

Ponyweg 37-43
17034 Neubrandenburg
E-Mail: Neubrandenburg@arbeitsagentur.de
[Postanschrift](#)
Agentur für Arbeit Neubrandenburg
17050 Neubrandenburg

Agentur für Arbeit Schwerin

Am Margaretenhof 14-16
19057 Schwerin
E-Mail: Schwerin@arbeitsagentur.de
[Postanschrift](#)
Agentur für Arbeit Schwerin
19020 Schwerin

Agentur für Arbeit Greifswald

Am Gorzberg Haus 7
17489 Greifswald
E-Mail: Greifswald@arbeitsagentur.de
[Postanschrift](#)
Agentur für Arbeit Greifswald
17474 Greifswald

Agentur für Arbeit Rostock

Kopernikusstraße 1a
18057 Rostock
E-Mail: Rostock@arbeitsagentur.de
[Postanschrift](#)
Agentur für Arbeit Rostock
18048 Rostock

Agentur für Arbeit Stralsund

Carl-Heydemann-Ring 98
18437 Stralsund
E-Mail: Stralsund@arbeitsagentur.de
[Postanschrift](#)
Agentur für Arbeit Stralsund
18432 Stralsund

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Jobcenter

Jobcenter Vorpommern-Greifswald

Am Gorzberg Haus 10
17489 Greifswald
Tel.: 03834-435 1000
E-Mail: JC-VG@jobcenter-ge.de

Hanse-Jobcenter Rostock

Erich-Schlesinger-Str. 35
18059 Rostock
Tel. 0381-4611-0
E-Mail: Hanse-Jobcenter-Rostock@jobcenter-ge.de

Jobcenter Schwerin

Am Margaretenhof 14-16
19057 Schwerin
Tel.: 0385-450-5892
E-Mail: JC-Schwerin@jobcenter-ge.de

Jobcenter Nordwestmecklenburg

Werkstraße 2
23970 Wismar
Tel. 03841-414-0
E-Mail: JC-Nordwestmecklenburg@jobcenter-ge.de

Jobcenter LudwigslustParchim

Ludwigsluster Chaussee 5
19370 Parchim
Tel. 03871-6345 502
E-Mail: JC-Ludwigslust-Parchim@jobcenter-ge.de

Jobcenter Mecklenburgische Seenplatte - Süd

Ponyweg 37-43
17034 Neubrandenburg
Tel.: 0395 766-4090
E-Mail: Jobcenter-MSE-Sued@jobcenter-ge.de

Jobcenter Mecklenburgische Seenplatte - Nord

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

Jobcenter Landkreis Rostock

Eisenbahnstraße 12
18273 Güstrow
Tel. 03843-775-0
E-Mail: Jobcenter-Landkreis-Rostock@jobcenter-ge.de

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Integrationsfachdienste

Neubrandenburg

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

Telefon: 0395- 4553550
E-Mail: info@nb.ifd-mv.de

Schwerin

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

Telefon: 0385-77 88 72 90
E-Mail: info@sn.ifd-mv.de

Rostock

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

Telefon: 0381-67 07 70
E-Mail: info@hro.ifd-mv.de

Stralsund

Berufsförderungswerk Stralsund GmbH
Integrationsfachdienst Stralsund
Große Parower Straße 133
18435 Stralsund

Telefon: 03831-23 26 39
E-Mail: info@hst.ifd-mv.de

Adressen in Mecklenburg-Vorpommern: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Neubrandenburg

„Wegweiser“ e. V.
Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
Fritz-Reuter-Straße 16
17033 Neubrandenburg

Telefon: 0395-45535516
Mobil: 0151-21966035
E-Mail: info@eaa-mv.de

Rostock

Gemeinnützige AfW
Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk GmbH
Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
Platz der Freundschaft 1a
18059 Rostock

Telefon: 0381-12760672
Mobil: 0176-10094384
E-Mail: info@eaa-mv.de

Schwerin

AWO Soziale Dienste Schwerin gGmbH
Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
Wismarsche Straße 183/185
19053 Schwerin

Telefon: 0385-77 88 72 91
Mobil: 0171-4155392
E-Mail: info@eaa-mv.de

Stralsund

Berufsförderungswerk Stralsund GmbH
Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
Große Parower Straße 133
18435 Stralsund

Telefon: 03831-23 2344
Mobil: 0151-52246721
E-Mail: info@eaa-mv.de

