Informationen
für Unternehmen

Schwer-behinderte Menschen im Betrieb

Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

BIH

Schwer-behinderte Menschen im Betrieb

Informationen für Unternehmen

Inhalt

Vorwort 7

Aufgaben und Rollen der Bundesagentur für Arbeit und der Integrations- bzw. Inklusionsämter 8
Bundesagentur für Arbeit (BA) 10
Integrations- bzw. Inklusionsämter 10

Haben Sie schon an alle gedacht? 12

Menschen mit Behinderungen – Unterschiedliche Begrifflichkeiten 16
Behinderung 19
Schwerbehinderung 19
Gleichstellung 19
Rehabilitanden 19

Schwerbehinderte Menschen ausbilden 20
Zuschuss zur Ausbildungsvergütung 22
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung 23
Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren 24
Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze 25

Schwerbehinderte Menschen einstellen 26
Zuschuss zur Eingliederung 28
Förderung der Probebeschäftigung 29
Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze 30

Schwerbehinderte Menschen beschäftigen 32
Förderung von Kommunikationshilfen 34
Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen 35

Beratung und Unterstützung 36
Agenturen für Arbeit und Jobcenter 38
Integrations- bzw. Inklusionsämter 38
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber 38
Technischer Beratungsdienst 39
Integrationsfachdienste 41

Weitere Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer **42**
Ausbildungs- bzw. Arbeitsassistenz 44
Assistierte Ausbildung (AsA) 45
Betriebliche Erprobung bei einem Arbeitgeber 46
Berufliche Weiterbildung 48
Behinderungsbedingt erforderliche Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen 49

Was Sie als Arbeitgeber noch wissen sollten **50**
Wie können die Anträge gestellt werden? 52
Prävention 52
Betriebliches Eingliederungsmanagement 52
Kündigungsschutz 52
Wie muss ein Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Mitarbeitenden ablaufen? 53
Arbeitsvertrag 54
Nachteilsausgleiche 54
Zusatzurlaub 54
Rückwirkende Feststellung einer Behinderung 54
Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft 55
Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe 55
Besonderheiten für kleinere Betriebe 56
Mehrfachanrechnung 57
Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte 57

Vorwort

Kennen Sie die Herausforderungen, vor denen viele Unternehmen heutzutage stehen? Demografiebedingt finden Unternehmen immer schwieriger Arbeits- und Fachkräfte. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen jedoch könnte ein Teil der Arbeits- und Fachkräftelösung sein. In dieser Broschüre geht die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen der Frage nach, wie schwerbehinderte Menschen ein Teil der Lösung für den Arbeits- und Fachkräftemangel sein können und warum es für Unternehmen wichtig ist, dieses Potenzial zu nutzen.

Unsere Inhalte sind auf Ihre Herausforderungen und Fragen zugeschnitten, sodass Sie gleich heute mit der Arbeits- und Fachkräftesicherung bei sich im Unternehmen beginnen können!

Aufgaben und Rollen

der Bundesagentur für Arbeit und der Integrations- bzw. Inklusionsämter

01

Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrations- bzw. Inklusionsämter setzen sich gemeinsam für die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben ein. In enger Zusammenarbeit unterstützen sie Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt. In dieser Broschüre werden die Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen gebündelt. Zu Beginn möchten wir Sie über die unterschiedlichen Aufgaben und Rollen der beiden Institutionen informieren.

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die BA hat unter anderem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln und sie bei Bedarf zu fördern. Die Unterstützungsleistungen richten sich sowohl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch an Arbeitgeber. In jeder Agentur für Arbeit sowie in den Jobcentern arbeiten geschulte Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler, die auf die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind.

Neben diesen Unterstützungsleistungen ermöglicht die BA noch weitere finanzielle Unterstützung und Förderung speziell für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, wenn sie zuständiger Rehabilitationsträger ist und Rehabilitationsbedarf festgestellt wurde. Diese Unterstützungs- und Förderleistungen werden jedoch in dieser Broschüre nicht beschrieben. Sie finden die Informationen unter anderem im Merkblatt 12 zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben: www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-12-teilhabe_ba029695.pdf

Integrations- bzw. Inklusionsämter

Die Integrations- bzw. Inklusionsämter haben die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern. Ihre Unterstützungsleistungen sind sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zugänglich. Ihre Aufgaben umfassen:

- die Bereitstellung von Leistungen an schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber,
- die Durchführung des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen,
- Weiterbildungen für betriebliche Funktionsträger und Öffentlichkeitsarbeit sowie
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe.

Haben Sie schon

an alle gedacht?

02

Haben Sie auch Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Ihre Ausbildungs- oder Arbeitsstellen zu finden? Hindert Sie der Mangel an Personal daran, neue Aufträge anzunehmen? Können Sie sich vorstellen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, um Ihren Personalbedarf zu decken?

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Voraussetzung für einen starken und robusten Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bedeutet Potenzial für die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften und ist zugleich schlichtweg ein Menschenrecht derer, die mit Behinderungen leben (UN-Behindertenrechtskonvention).

Die aktuellen Entwicklungstrends bringen es unter anderem mit sich, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, der Anteil jüngerer Menschen an der Belegschaft hingegen sinkt. Da ist es demografiebedingt umso wichtiger, dass Unternehmen darauf ausgerichtet sind, sich die Mitarbeit und Arbeitskraft ihrer Beschäftigten langfristig zu sichern. Dazu müssen Arbeitgeber bestehende und beginnende, auch altersbedingte Beeinträchtigungen frühzeitig mit ihren Beschäftigten thematisieren, um bedarfsgerechte Arbeitsplätze einzurichten, bevor es zu einer weiteren Beeinträchtigung der Gesundheit kommt. Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit unterstützt durch die Einbeziehung von Netzwerkpartnern, die sich auf präventive Maßnahmen spezialisiert haben, um so dem Verlust von Arbeitsplätzen vorzubeugen.

Vielen sind die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht bewusst:

1. Vielfalt und Inklusion

Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zeigt das Engagement eines Unternehmens für Vielfalt und Inklusion. Indem es Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten in seinem Betrieb aufnimmt, schafft es eine Atmosphäre der Toleranz und des gegenseitigen Respekts, von der alle Beschäftigten profitieren. Dies fördert ein positives Arbeitsumfeld und stärkt das Image des Unternehmens als sozial verantwortlicher Arbeitgeber.

2. Loyalität und Engagement

Menschen mit Behinderungen sind häufig äußerst motiviert und engagiert. Sie schätzen die Möglichkeit, Teil des Unternehmens zu sein, und sind bereit, sich für das Unternehmen einzusetzen. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiterbindung und zu einer geringeren Fluktuation, was wiederum Zeit und Geld spart.

3. Kreativität und Innovation

Menschen mit Behinderungen haben gelernt, Lösungen für Herausforderungen zu finden, die für andere möglicherweise nicht offensichtlich sind. Indem Unternehmen schwerbehinderte Menschen beschäftigen, bringen sie frische Ideen und eine andere Sichtweise mit in das Unternehmen ein. Dies kann zu einer erhöhten Kreativität und Innovation innerhalb des Unternehmens führen und damit einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

4. Förderung des sozialen Wandels

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen ausbilden und einstellen, fördern ihre soziale Weiterentwicklung. Sie zeigen der Gesellschaft, dass Menschen mit Behinderungen wertvolle Mitglieder der Arbeitswelt sind und deswegen die gleichen Chancen verdienen. Dies kann dazu beitragen, Stereotype und Vorurteile zu bekämpfen und einen inklusiven Arbeitsmarkt bzw. eine inklusivere Gesellschaft zu fördern.

5. Zugang zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten

Es gibt eine Vielzahl an finanziellen Unterstützungsleistungen für Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen einstellen und ausbilden. Durch die Inanspruchnahme dieser Förderungen können Unternehmen die betriebsinternen Kosten senken und gleichzeitig wertvolle Arbeits- und Fachkräfte für sich gewinnen.

Die Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen ist für Unternehmen immer lohnenswert. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrations- bzw. Inklusionsämter sowie die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber unterstützen Sie als Arbeitgeber, etwa durch die passgenaue Ausbildungs- bzw. Arbeitsvermittlung von schwerbehinderten Menschen sowie durch Beratung und vielfältige Unterstützungsangebote bei der Einstellung und Beschäftigungssicherung.

Diese Broschüre gibt Ihnen hierüber einen Überblick. Lassen Sie uns gemeinsam geeignete Wege finden, um Ihre Belegschaft zu stärken und talentierte Mitarbeitende mit Behinderungen für Ihr Unternehmen zu gewinnen und zu erhalten!

Sprechen Sie uns (Ihre zuständige Agentur für Arbeit oder Ihr Inklusionsamt) an – für Ihre Arbeits- und Fachkräftesicherung.

Arbeitsagentur finden: web.arbeitsagentur.de/portal/metasuche/suche/dienststellen

Inklusionsamt finden: www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Menschen mit Behinderungen – Unterschiedliche

Begrifflich-keiten

03

Behinderung

Nach deutschem Recht (SGB IX) sind Menschen mit Behinderungen definiert als Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben. Hierbei wird davon ausgegangen, dass diese Beeinträchtigungen sie mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate an der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindern können. Als Faktoren gelten dabei insbesondere auch Barrieren, die durch die jeweilige Umgebung gegeben sind (z. B. Gebäude, Verkehr, Gestaltung und Darstellung von Informationen), aber auch durch die möglicherweise stereotypischen Vorstellungen anderer Menschen. Ebenfalls können Menschen von Behinderungen bedroht sein, wenn eine Beeinträchtigung (wie oben beschrieben) zu erwarten ist.

Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX haben mindestens einen Grad der Behinderung von 50 und ihr Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthaltsort oder Arbeitsplatz befindet sich in Deutschland.

Gleichstellung

Gleichgestellte Menschen im Sinne des SGB IX haben einen Grad der Behinderung von 30 bzw. 40 und ihr Wohnsitz, gewöhnlicher Aufenthaltsort oder Arbeitsplatz befindet sich in Deutschland. Ohne die Gleichstellung ist es ihnen nicht möglich, einen geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten.

Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderungen durch die Bundesagentur für Arbeit.

Sie wird, sofern dem Antrag stattgegeben wird, grundsätzlich mit dem Tag wirksam, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit eingeht.

Gleichgestellte Beschäftigte und ihre Arbeitgeber können die gleichen beruflichen Nachteilsausgleiche wie Menschen mit Schwerbehinderung bzw. deren Arbeitgeber in Anspruch nehmen, ausgenommen davon sind

- der Anspruch auf Zusatzurlaub,
- die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr sowie,
- frühere Altersrente.

Rehabilitanden

Rehabilitanden im Sinne des SGB III sind Menschen mit Behinderungen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter daran teilzuhaben, wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderungen nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind. Sie benötigen deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dies umfasst ebenfalls Menschen mit Lernbehinderungen.

Schwerbehinderte Menschen

ausbilden

04

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu realisieren ist.

Welche Unterstützung gibt es?

Die Höhe des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung wird individuell festgelegt und richtet sich nach Art und Schwere der Behinderungen sowie nach der Auswirkung der Behinderungen auf die Aus- oder Weiterbildung.

Die monatlichen Zuschüsse sollen 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungs- oder Weiterbildungsjahr (oder einer vergleichbaren Vergütung) einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Aus- oder Weiterbildungsjahr erbracht werden.

Der Ausbildungszuschuss wird in der Regel durchgehend für die gesamte Dauer der Aus- oder Weiterbildung gewährt.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter am Wohnsitz der/des Auszubildenden.

Bitte beachten Sie: Die Beantragung muss vor Abschluss des Ausbildungs- oder Umschulungsvertrages erfolgen, damit Sie die vollständige Förderung erhalten können.

Neben dem Ausbildungszuschuss können bei Vorliegen von bestimmten individuellen Voraussetzungen weitere Unterstützungsangebote für die/den Auszubildenden oder die/den Weiterbildungsteilnehmende/n gewährt werden.

Im Anschluss an eine mit einem Ausbildungszuschuss geförderte Aus- oder Weiterbildung kann ergänzend ein Eingliederungszuschuss gewährt werden.

Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber können Prämien und Zuschüsse für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen erhalten, wenn diese für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Voraussetzung ist, dass ein besonderer behinderungsbedingter Unterstützungsbedarf besteht, der durch eine Stellungnahme oder die Bewilligung von weiteren Hilfen durch die Agentur für Arbeit nachgewiesen wird.

Welche Unterstützung gibt es?

Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, die nicht von den Agenturen für Arbeit übernommen werden, werden insbesondere für folgende Aufwendungen gezahlt:

- Personalkosten der Ausbilderinnen und Ausbilder
- Lehr- und Lernmaterial
- Gebühren der zuständigen Stellen (Kammern)
- Berufs- und Schutzkleidung
- Externe Ausbildung

Pro Ausbildungsjahr (auch für erlaubte Wiederholungen) ist ein Zuschuss von bis zu 2.000 Euro möglich. Dazu kommt eine Prämie von bis zu 2.000 Euro (1.000 Euro drei Monate nach Beginn der Ausbildung und 1.000 Euro nach bestandener Abschlussprüfung). Unabhängig davon kann die Agentur für Arbeit auch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zahlen.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen (d. h. solche mit weniger als 20 Beschäftigten), können diese Zuschüsse beantragen, wenn sie einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (beispielsweise mit einer geistigen Behinderung) ausbilden. Voraussetzung ist, dass der Auszubildende nicht älter als 27 Jahre ist.

Welche Unterstützung gibt es?

Zuschüsse zu Gebühren der zuständigen Stellen, wie insbesondere:

- Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren
- Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung
- Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte
- Fahrt- und Internatskosten
- Materialkosten bei Prüfungen

Die Höhe der Zuschüsse ist abhängig vom Einzelfall und kann bis zu 100 % der nachgewiesenen Gebühren betragen

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber, die neue Ausbildungsplätze schaffen, können Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Investitionskosten sind all die Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Ausbildungsplatzes entstehen (z. B. Arbeitsplatz- oder Büroausstattung).

Welche Unterstützung gibt es?

Die genaue Förderhöhe ist abhängig vom Einzelfall und von den länderspezifischen Fördergrundsätzen. Bei der Bemessung der Zuschüsse werden das Maß der Beeinträchtigung, die Höhe der Investitionskosten, der wirtschaftliche Vorteil (nutzen z. B. weitere Beschäftigte die Anschaffungen?) sowie die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers berücksichtigt.

Ein besonderes Engagement vonseiten des Unternehmens wirkt sich positiv auf die Förderung aus, wie z. B.:

- Einstellung ohne gesetzliche Verpflichtung
- Einstellung über die Beschäftigungspflichtquote hinaus
- Beschäftigung eines besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung

Die Höhe des Zuschusses oder Darlehens wird je nach Einzelfall festgelegt. Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten ist Voraussetzung.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Schwerbehinderte Menschen einstellen

05

Zuschuss zur Eingliederung

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig einstellen wollen, können einen Eingliederungszuschuss zu deren Lohn/Gehalt erhalten. Erforderlich ist allerdings, dass die jeweils einzustellende Arbeitnehmerin bzw. der jeweils einzustellende Arbeitnehmer arbeitsuchend gemeldet ist und zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht.

Welche Unterstützung gibt es?

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

Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kann die Förderhöhe bis zu 70 % des Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen. Nach Ablauf von zwölf Monaten mindert sich der Eingliederungszuschuss um 10 Prozentpunkte. Eine Minderung auf weniger als 30 % der Bemessungsgrundlage wird nicht vorgenommen.

Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen kann die Förderdauer bis zu 60 Monate und ab dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zu 96 Monate betragen. Besonders betroffen sind beispielsweise schwerbehinderte Menschen, deren Eingliederung ins Erwerbsleben wegen der Art oder der Schwere ihrer Behinderung besonders schwierig ist. Der Eingliederungszuschuss mindert sich hier nach Ablauf von 24 Monaten um 10 Prozentpunkte jährlich. Auch in diesen Fällen erfolgt keine Minderung auf weniger als 30 % der Bemessungsgrundlage.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter am Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor deren bzw. dessen Arbeitsaufnahme.

Förderung der Probebeschäftigung

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber können eine Probebeschäftigung nutzen, um Einstellungsvorbehalte aufgrund behinderungsbedingter Beeinträchtigungen schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber auszuräumen und diesen hierdurch eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Welche Unterstützung gibt es?

Arbeitgeber können alle Kosten, die üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und entsprechend förderungsfähig sind, wie z. B. Lohn-/Gehaltskosten, einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstiger Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen, für die Dauer von maximal drei Monaten als Zuschuss erhalten.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter am Wohnsitz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber, die neue Arbeitsplätze schaffen, können Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Investitionskosten sind all die Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes entstehen (z. B. Arbeitsplatz- oder Büroausstattung).

Welche Unterstützung gibt es?

Die genaue Förderhöhe ist abhängig vom Einzelfall und von den länderspezifischen Fördergrundsätzen. Bei der Bemessung der Zuschüsse werden das Maß der Beeinträchtigung, die Höhe der Investitionskosten, der wirtschaftliche Vorteil (nutzen z. B. weitere Beschäftigte die Anschaffungen?) sowie die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers berücksichtigt.

Ein besonderes Engagement vonseiten des Unternehmens wirkt sich positiv auf die Förderung aus, wie z. B.:

- Einstellung ohne gesetzliche Verpflichtung
- Einstellung über die Beschäftigungspflichtquote hinaus
- Beschäftigung eines besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung

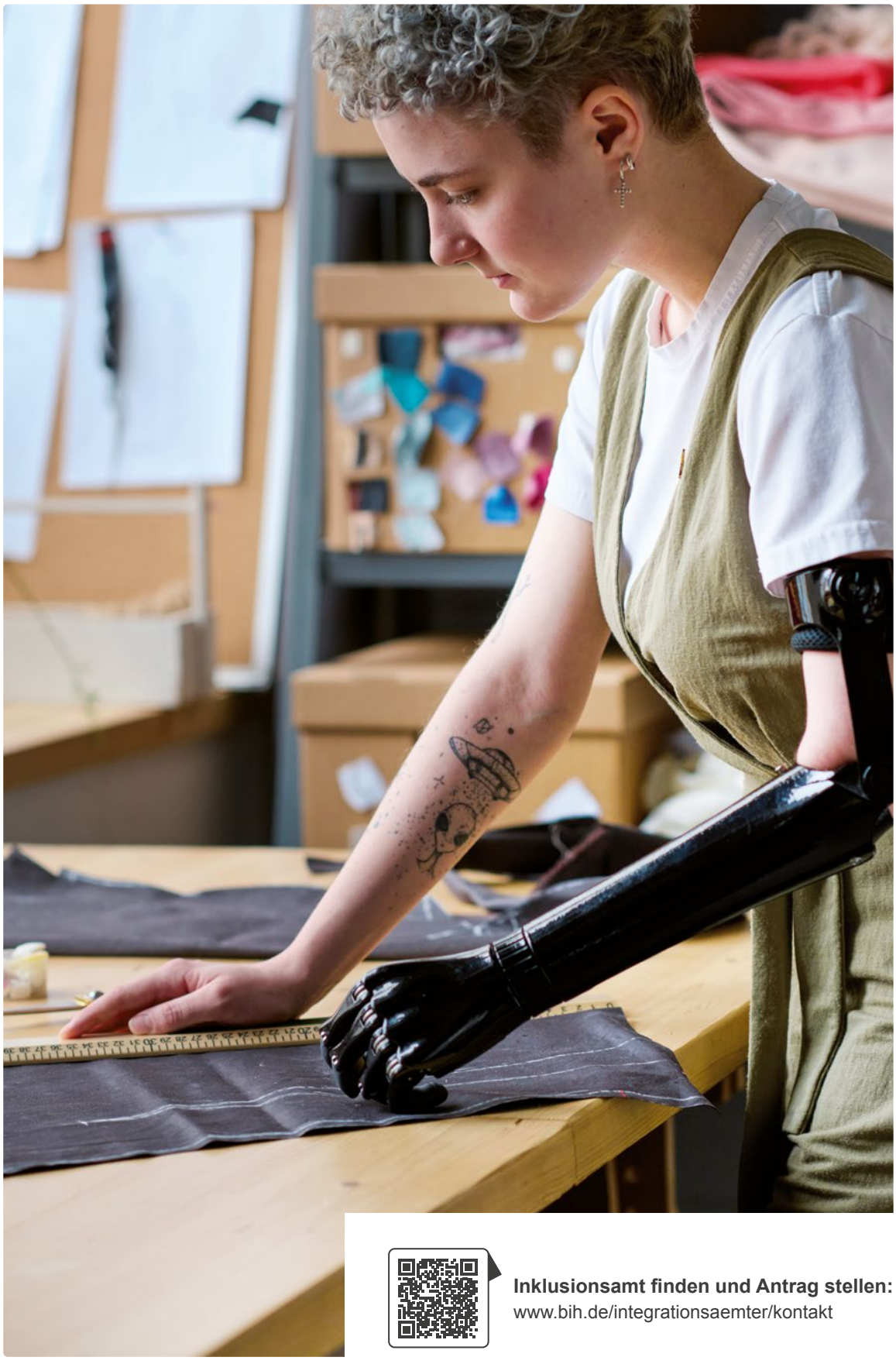
Die Höhe des Zuschusses oder Darlehens wird je nach Einzelfall festgelegt. Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten ist Voraussetzung.

Kann durch die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes eine Kündigung abgewendet werden, kommt ebenfalls eine Förderung in Betracht.

Für eine bestimmte Zeit ist der geförderte Arbeitsplatz für die Beschäftigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung vorzuhalten (Bindungsfrist). D. h. bei einem vorzeitigen Ausscheiden der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers muss wiederum ein Mensch mit Schwerbehinderung am geförderten Arbeitsplatz eingesetzt werden. Andernfalls behalten sich die Integrations- bzw. Inklusionsämter vor, den Zuschuss anteilig zurückzufordern.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.



Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Schwerbehinderte Menschen

beschäftigen

06

Förderung von Kommunikationshilfen

Wer wird gefördert?

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen mit einer anerkannten Hörbeeinträchtigung und Menschen mit einer anerkannten Sprachbeeinträchtigung, die zur angemessenen Kommunikation im Arbeitsleben auf geeignete Kommunikationshilfen angewiesen sind.

Als Kommunikationshilfen kommen insbesondere Gebärdendolmetschen, Schriftdolmetschen, Online-Dolmetschen oder Kommunikationsassistenz infrage.

Welche Unterstützung gibt es?

Die Kommunikationshilfen werden vor allem dann gebraucht, wenn es um bedeutende und formal wichtige Inhalte im Betrieb geht. Förderfähige Anlässe für Arbeitgeber und oder Beschäftige sind z. B.:

- Sicherstellung der notwendigen betrieblichen/beruflichen Kommunikation eigener Rechte (Beurteilungs- oder andere Mitarbeitergespräche, interne Bewerbung, Höhergruppierung, Leistungsbeurteilung, Abmahnung, Kündigung)
- Fort- und Weiterbildung oder
- Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen.

Förderfähige Anlässe beim Arbeitgeber sind z. B.:

- Einarbeitung am Arbeitsplatz
- Änderungen von Arbeitsinhalt, -ablauf oder -organisation
- betriebliche Besprechungen
- Personalgespräche oder
- Gruppenschulungen (z. B. Hygieneschulung für Küchen- oder Reinigungspersonal).

Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber und Beschäftigte stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen

Wer wird gefördert?

In besonderen Fällen kann Ihnen als Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung eine besondere personelle Unterstützung benötigt oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit vorliegt.

Arbeitgeber können bei einer außergewöhnlichen Belastung finanziell unterstützt werden.

Welche Unterstützung gibt es?

Das Integrations- bzw. Inklusionsamt fördert durch monatliche Zuschüsse. Die Höhe der Förderung und ihre Dauer werden unter Berücksichtigung der vorliegenden Belastungen individuell festgelegt.

Man unterscheidet zwei Arten von außergewöhnlichen Belastungen:

Personelle Unterstützung: Hier muss der schwerbehinderte Mensch bei der Arbeitstätigkeit (durch Kolleginnen und Kollegen) besonders betreut oder unterstützt werden. Dafür entstehen beim Arbeitgeber zusätzliche (außergewöhnliche) Kosten.

Beschäftigungssicherung: Die Arbeitsleistung der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters liegt aus behinderungsbedingten Gründen erheblich unter dem Durchschnitt vergleichbarer Beschäftigter im Betrieb. Der Arbeitgeber beschäftigt diese Mitarbeiterin bzw. diesen Mitarbeiter weiterhin.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Inklusionsamt finden und Antrag stellen:
www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Beratung und Unterstützung

07

Wenn Sie Fragen bezüglich der Ausbildung, Weiterbildung, Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben, beraten Sie die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die Integrations- bzw. Inklusionsämter sowie die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber.

Agenturen für Arbeit und Jobcenter

Der Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit und Jobcenter berät Sie gern und unterstützt Sie bei der Besetzung Ihrer Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Und auch wenn Wettbewerbsnachteile ausgeglichen werden müssen, helfen Ihnen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter mit Unterstützungsangeboten – immer maßgeschneidert auf Ihre individuellen Bedürfnisse.

Sie erreichen den Arbeitgeber-Service telefonisch unter folgender Servicenummer: **0800 4 5555 20**. **Dieser Anruf ist für Sie gebührenfrei!**

Weitere Informationen finden sie unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Integrations- bzw. Inklusionsämter

Die Aufgabe der Integrations- bzw. Inklusionsämter ist es, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu sichern. Arbeitgeber werden unterstützt durch Beratung, finanzielle Förderung und Begleitung.

Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner finden Sie unter www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) stehen als arbeitgebernahes Beratungsangebot allen Arbeitgebern rund um Fragen zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Finanziert werden sie von den Integrations- bzw. Inklusionsämtern aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Das

bedeutet: Die Einschaltung eines Fachberaters bzw. einer Fachberaterin der EAA ist für Arbeitgeber kostenfrei.

Die EAA sind trägerunabhängig und flächendeckend eingerichtet. Je nach Bundesland sind bzw. werden sie bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt, z. B. Trägern von Integrationsfachdiensten, Handwerks-, Landwirtschafts- oder Industrie- und Handelskammern sowie Bildungsträgern der Wirtschaft.

Zu den Aufgaben der EAA gehört es, Arbeitgeber konkret anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren. Außerdem gilt es, Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung und Berufsbegleitung von schwerbehinderten Menschen und im Hinblick auf eine entsprechende Beschäftigungssicherung zur Verfügung zu stehen und Unternehmen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen.

Weitere Informationen zu den EAA und Ansprechpersonen finden Sie unter www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen

Technischer Beratungsdienst

Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrations-/Inklusionsämter halten jeweils einen eigenen technischen Beratungsdienst (TBD) vor. Die beratenden Ingenieurinnen und Ingenieure der Fachdienste haben ein solides Fachwissen aus allen Bereichen der Wirtschaft (z. B. Maschinenbau, Elektro- oder Bautechnik, produzierendes Gewerbe etc.). Auch im Bereich Arbeitswissenschaften und der Ergonomie verfügen die Technischen Berater über umfassendes Wissen im Hinblick auf die Auswirkungen unterschiedlichster Behinderungen und deren Anforderungen an Arbeitsplätzen. Vor Ort beraten sie Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen passende Lösungsvorschläge, um die Behinderungsbedingten Auswirkungen weitgehend auszugleichen.

Der TBD wird eingeschaltet, wenn es im Betrieb darum geht, geeignete Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ergonomisch und behinderungsgerecht zu gestalten, bei der Beschaffung von geeigneten technischen Hilfsmitteln zu beraten oder im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung zu prüfen.

Kontakt zum Technischen Beratungsdienst erhalten Sie über das Integrationsamt-/Inklusionsamt in Ihrem Bundesland oder über Ihre zuständige Agentur für Arbeit.

Technischen Beratungsdienst
des Inklusionsamts
www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/technischer-beratungsdienst

Technischen Beratungsdienst
der Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/technischer-beratungsdienst

Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste – kurz IFD genannt – können in den Bereichen Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung mit einbezogen werden, um schwerbehinderten Menschen die Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen. Finanziert werden sie von den Integrations- bzw. Inklusionsämtern aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Das bedeutet: Die Einschaltung eines IFD ist für Arbeitgeber wie Beschäftigte kostenfrei. Die Integrationsfachdienste arbeiten auch im Auftrag der Integrations- bzw. Inklusionsämter oder Rehabilitationsträger.

Die Integrationsfachdienste sind wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von

- schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf individuelle, aufwendige und personalintensive arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind,
- schwerbehinderten Schulabgängern, die für die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, und
- behinderten Menschen allgemein, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen.

Der IFD

- unterstützt dabei, Arbeitsplätze für geeignete schwerbehinderte Menschen zu erschließen, hilft bei der Einarbeitung und Betreuung schwerbehinderter Menschen vor Ort,
- berät und begleitet schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihr betriebliches Umfeld bei behinderungsbezogenen Fragestellungen,
- steht für Kriseninterventionen zur Verfügung, klärt für Sie in Betracht kommende Leistungen und bietet Ihnen Unterstützung bei der Beantragung von Leistungen.

Weitere Informationen finden sie unter www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/integrationsfachdienst

Die Adressen der Integrationsfachdienste finden Sie unter www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

oder auf der Webseite des Integrations- bzw. Inklusionsamtes Ihres Bundeslandes.

Weitere

Unterstützungs-leistungen

für Arbeitnehmer

08

Auszubildende, Arbeitsuchende oder Beschäftigte mit Behinderungen haben Anspruch auf verschiedene Unterstützungsleistungen. In diesem Abschnitt finden Sie Informationen rund um Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Ausbildungs- und Arbeitssuchende oder Beschäftigte mit Behinderungen.

Ausbildungs- bzw. Arbeitsassistenz

Wer wird gefördert?

Schwerbehinderte Auszubildende oder Beschäftigte, die in der Berufsschule, bei der betrieblichen Berufsausbildung oder bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit eine besondere Unterstützung benötigen, können im Zusammenhang mit der Erlangung eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes eine Assistenz erhalten.

Welche Unterstützung gibt es?

Die Ausbildungsassistenz ist eine Unterstützung in Form von Handreichungen oder fungiert auch als Kommunikationshilfe.

Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützung am Arbeitsplatz, die regelmäßig und dauerhaft benötigt wird. Typisch sind z. B. Assistenz für sehbeeinträchtigte Beschäftigte oder Assistenten für schwer körperbeeinträchtigte Beschäftigte.

Die Arbeitsassistenz übernimmt bestimmte Hilfstätigkeiten und verrichtet Handreichungen, die es dem Beschäftigten ermöglichen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die Kernaufgaben der Tätigkeit am geförderten Arbeitsplatz sind vom schwerbehinderten Beschäftigten zu verrichten.

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

Über den Einsatz einer Assistenz im Betrieb entscheidet der Arbeitgeber. Er gibt im Falle einer Förderung seine schriftliche Zustimmung.

Wo wird der Antrag gestellt?

Die Ausbildungs- bzw. Arbeitsassistenz wird beim Rehabilitationsträger formlos beantragt. Es kann verschiedene Kostenträger für die Ausbildungs- bzw. Arbeitsassistenz geben. Der zuständige Rehabilitationsträger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Integrations- bzw. Inklusionsamt bewilligt.

Antrag stellen:
www.reha-zustaendigkeitsnavigator.de/index.html

Assistierte Ausbildung (AsA)

Wer wird gefördert?

Auszubildende mit Behinderungen, denen durch diese Förderung die Aufnahme, Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht wird. Eine Förderung ist darüber hinaus möglich, wenn der erfolgreiche Abschluss einer zweiten Berufsausbildung für die dauerhafte berufliche Eingliederung erforderlich ist.

Welche Unterstützung gibt es?

Vielfach können Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen, weil sie keine passenden Bewerberinnen oder Bewerber finden. Häufig entsprechen die Kompetenzen der Nachwuchskräfte auch nicht den betrieblichen Anforderungen. Mit der Assistierten Ausbildung lässt sich die Kluft zwischen den Erfordernissen des Betriebs und dem Potenzial des Auszubildenden überbrücken.

Die Assistierte Ausbildung kann Arbeitgeber und Beschäftigte auf unterschiedliche Weise unterstützen:

- Hilfestellung in der Organisation der Berufsausbildung, z. B. Koordination des Unterstützungsbedarfs oder der Vereinbarungen mit den Kammern und der Berufsschule, Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln;
- Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie zur sozialpädagogischen Begleitung oder auch Nachhilfeunterricht.

Das Unterstützungsangebot kann flexibel gestaltet werden und orientiert sich am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden und Ihres Betriebes.

Die Unterstützung findet in der Regel außerhalb der betrieblichen Ausbildungs-/Qualifizierungszeit statt.

Die Förderung endet spätestens sechs Monate nach Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses.

Im Rahmen der Assistierten Ausbildung werden Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung und Auszubildende unterstützt. Die Förderung ist für die Teilnehmenden und deren Betriebe kostenfrei.

Wo wird der Antrag gestellt?

Die Antragstellung erfolgt durch die Auszubildende oder den Auszubildenden mit Behinderungen bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Betriebliche Erprobung bei einem Arbeitgeber

Wer wird gefördert?

Durch praktische Erfahrungen in einem Betrieb (Maßnahme beim Arbeitgeber, kurz MAG) können von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende sowie Arbeitslose herausfinden, ob eine bestimmte berufliche Tätigkeit zu ihnen passt.

Welche Unterstützung gibt es?

In der betrieblichen Maßnahme können vorhandene berufliche Kenntnisse und die Eignung für einen Zielberuf festgestellt werden. Die Vermittlung beruflicher Kenntnisse kann ebenso Inhalt der Maßnahme sein. Betriebliche Maßnahmen können zudem die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen.

Sofern ein Anspruch besteht, erhalten Teilnehmende weiterhin Arbeitslosengeld.

Die konkrete Dauer wird von der Vermittlungs- bzw. Beratungsfachkraft festgelegt. Eine Teilnahme ist bis zu sechs Wochen möglich, in Ausnahmefällen, z. B. bei Langzeitarbeitslosen, bis max. zwölf Wochen.

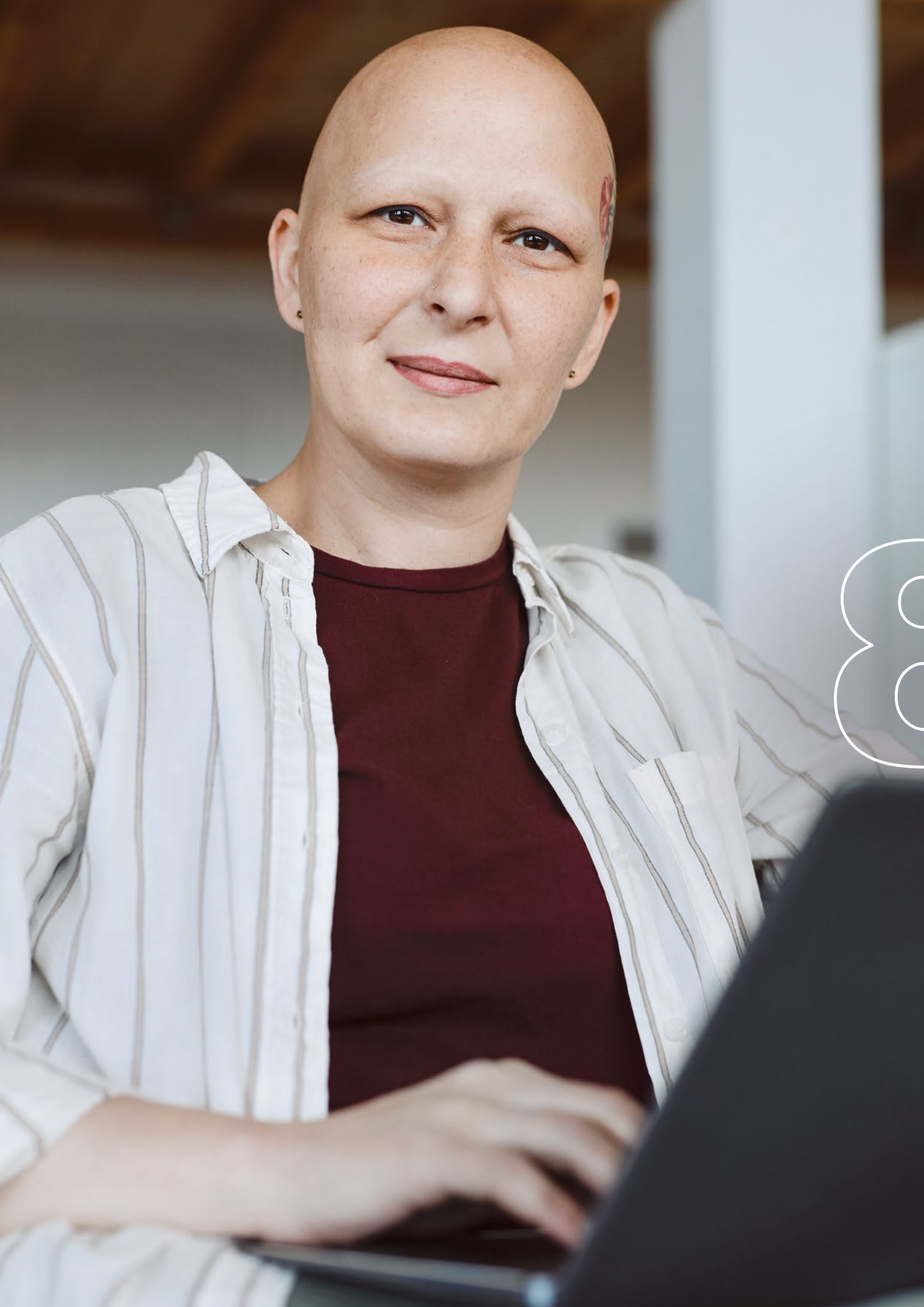
Teilnehmende können die notwendigen Kosten, z. B. Fahrkosten, durch die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter erstattet bekommen. Die Übernahme der Kosten für Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber.

Als Arbeitgeber versichern Sie die teilnehmende Person bei der zuständigen Berufsgenossenschaft und betreuen sie durch eine Fachkraft.

Sollte es zu keiner Einstellung kommen, ist es für die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter für den weiteren Vermittlungs- und Beratungserfolg wichtig, die vermittelten Kenntnisse und die Gründe für die Nichteinstellung zu erfahren.

Wo wird der Antrag gestellt?

Die von Arbeitslosigkeit bedrohte arbeitssuchende oder arbeitslose Person stellt den Antrag für eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit oder ihrem Jobcenter. Die zuständige Vermittlungs- bzw. Beratungsfachkraft entscheidet in jedem Einzelfall, ob eine Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber notwendig ist.



Berufliche Weiterbildung

Das Berufsleben ist durch regelmäßige Neuentwicklungen von Maschinen, Systemen und Arbeitsverfahren gekennzeichnet. Ein lebenslanges Lernen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist daher gefordert. Mitarbeitende mit Schwerbehinderungen sollen dabei durch eine entsprechende Förderung unterstützt werden. Für Sie gelten besondere Förderkonditionen bei Teilnahme an beruflicher Weiterbildung:

Wer wird gefördert?

Schwerbehinderte Beschäftigte, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen, sowie deren Arbeitgeber.

Voraussetzungen sind u. a.:
- Zulassung von Träger und Maßnahme
- Maßnahmendauer mehr als 120 Stunden
- Verwertbarkeit der Maßnahmeninhalte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Keine Weiterbildungen nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz (z. B. Meister, Techniker)

Welche Unterstützung gibt es?

- Zuschüsse zu den Lehrgangskosten (Arbeitnehmerleistung) und zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall (Arbeitgeberleistung) gestaffelt nach Betriebsgröße (Lehrgangskosten: Zuschuss soll bei Schwerbehinderung 100 % betragen, Arbeitsentgelt: Zuschuss von 25 % bis 75 %)
- Übernahme der zusätzlich entstehenden Fahr- und Kinderbetreuungskosten sowie Unterkunft und Verpflegung
- Übernahme behinderungsbedingt erforderlicher Mehraufwendungen

Wo wird der Antrag gestellt?

Die Förderung auf (volle) Übernahme der Lehrgangskosten bzw. sonstigen Weiterbildungskosten und behinderungsbedingten Mehraufwand beantragt der Beschäftigte, die Förderung auf Arbeitsentgeltzuschuss der Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder Jobcenter vor Beginn der Teilnahme.

Behinderungsbedingt erforderliche Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen

Wer wird gefördert?

Beschäftigte oder Auszubildende mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung behinderungsbedingt Unterstützung benötigen.

Welche Unterstützung gibt es?

Zuschüsse (bis zur vollen Kostenübernahme) oder Darlehen.

Hierzu zählen Kosten z. B. für Folgendes:
- Erforderliche Hilfsmittel
- Schulung im Gebrauch der Hilfsmittel

Notwendige erforderliche Hilfsmittel, entsprechend den Umständen des Einzelfalls, werden übernommen, wenn diese Hilfsmittel in Fällen von ganz speziellen Berufsausbildungen zum Ausgleich einer Behinderung erforderlich sind und diese Hilfsmittel anderweitig nicht benötigt werden. Dienen die Hilfsmittel dagegen im Alltagsleben und zusätzlich im Berufsleben für allgemeine Aktivitäten ohne Bezug zu einer konkreten beruflichen Tätigkeit, sind Leistungen der medizinischen Rehabilitation vorrangig.

Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht ausstatten, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Sie gehen in das Eigentum des Menschen mit Behinderungen über. Geht eine technische Arbeitshilfe nicht in das Eigentum des behinderten Menschen über, z. B. bei speziellen Zusatzeinrichtungen und Anpassungen an Maschinen und Gebäuden des Arbeitgebers, ist die Kostenübernahme als Leistung an den Arbeitgeber im Rahmen von Arbeitshilfen im Betrieb zu prüfen.

Wo wird der Antrag gestellt?

Die bzw. der Beschäftigte bzw. Auszubildende stellt einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Reha-Antrag) beim zuständigen Rehabilitationsträger.

Geht es um arbeitserleichternde Maßnahmen oder darum, Verbesserungen bezogen auf die Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten mit Schwerbehinderungen zu erzielen, oder sind mehrere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer von der Maßnahme betroffen, kann der Arbeitgeber beim Integrations- bzw. Inklusionsamt entsprechende Leistungen beantragen.

Antrag stellen:
www.reha-zustaendigkeitsnavigator.de/index.html

Was Sie als

Arbeitgeber

noch wissen sollten

09

Wie können die Anträge gestellt werden?

Anträge können persönlich, telefonisch oder schriftlich und zum Teil auch schon online gestellt werden.

Online-Anträge stellen: www.arbeitsagentur.de/eservices-unternehmen

Prävention

Die gesetzlichen Vorschriften zur Prävention dienen dem Verbleib von schwerbehinderten Beschäftigten in deren Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.

Zur betrieblichen Prävention gehören alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

Betriebliches Eingliederungs-management

Die gesetzlichen Vorschriften zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement dienen dazu, eine Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten zu erhalten sowie Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird durch den Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit und ohne Behinderungen durchgeführt.

Sind schwerbehinderte Beschäftigte betroffen, unterstützt das Integrations- bzw. Inklusionsamt.

Das Integrations- bzw. Inklusionsamt

- informiert und berät die Beteiligten mit dem Ziel, auftretende Schwierigkeiten zu beheben oder zu verringern,
- unterstützt den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen,
- weist bei Bedarf auf Fachdienste oder andere Leistungsträger hin,
- erbringt im Einzelfall die erforderlichen Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben selbst oder
- informiert über die ggf. zuständigen anderen Leistungsträger.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen besagt, dass ein Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Beschäftigten die vorherige Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes benötigt. Dadurch sollen schwerbehinderte Beschäftigte vor Nachteilen geschützt werden, die ihnen aufgrund ihrer Behinderung entstehen könnten.

Das Integrations- bzw. Inklusionsamt erhält auf diese Weise die Möglichkeit, Ihnen als Arbeitgeber seine professionelle Hilfe anzubieten, und damit gleichzeitig die Chance, den Arbeitsplatz zu erhalten. Dabei werden sämtliche Hilfemöglichkeiten des Integrations- bzw. Inklusionsamtes (z. B. technische Beratung, finanzielle Leistungen, Unterstützung am Arbeitsplatz, Jobcoaching) in die Überlegungen mit einbezogen. Das Integrations- bzw. Inklusionsamt ist verpflichtet, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Beschäftigungsverhältnis ohne Einschaltung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes beendet werden. Diese Frist gilt unabhängig von der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit.

Wie muss ein Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Mitarbeitenden ablaufen?

Kündigungsabsicht	Der Arbeitgeber beabsichtigt eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung. Als mögliche Formen gibt es die Beendigungs- sowie Änderungskündigung. Die Kündigung kommt aus verhaltens-, personen- sowie betriebsbedingten Gründen in Betracht.
Beteiligte betriebliche Akteure	Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat bzw. Personalrat oder die Mitarbeitervertretung frühzeitig (soweit jeweils vorhanden) frühzeitig.
Antragstellung	Der Arbeitgeber muss beim Integrations- bzw. Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung vor Ausspruch der Kündigung schriftlich beantragen. Dies gilt auch für Kleinbetriebe, für die die meisten Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht gelten.
Verfahren	Das Integrations- bzw. Inklusionsamt ermittelt den Sachverhalt und spricht mit dem/der schwerbehinderten Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat/Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung und mit dem Arbeitgeber. Bei Bedarf wird im Gespräch mit allen Beteiligten versucht, eine Klärung und gütliche Einigung zu erzielen.
Hinzuziehen weiterer Stellen	Das Integrations- bzw. Inklusionsamt beteiligt bei Bedarf den Integrationsfachdienst, den Technischen Fachdienst oder auch den Betriebsarzt.
Entscheidung	Über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung entscheidet das Integrations- bzw. Inklusionsamt und teilt die Entscheidung dem Arbeitgeber und dem bzw. der Beschäftigten mit.
Ausspruch der Kündigung	Erteilt das Integrations- bzw. Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung, muss der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung aussprechen, sonst erlischt die Zustimmung. Bei außerordentlichen Kündigungen muss die Kündigung unverzüglich ausgesprochen werden.
Rechtsweg bei Versagung der Zustimmung	Falls das Integrations- bzw. Inklusionsamt der Kündigung nicht zustimmt, können Sie als Arbeitgeber gegen die Entscheidung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes – innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung – Widerspruch einlegen. Wenn der Widerspruchsausschuss Ihren Widerspruch zurückweist, können Sie beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben.

Ein Zustimmungsverfahren ist nicht erforderlich, wenn

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
- das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird (Aufhebungsvertrag) oder
- ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft oder
- der bzw. die schwerbehinderte Beschäftigte selbst kündigt oder
- eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem Alter von über 58 Jahren und Ansprüchen aus einem Sozialplan der Kündigung im Vorfeld nicht widersprochen hat.

Arbeitsvertrag

Grundsätzlich gibt es für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine abweichenden Regelungen zu denen ihrer nicht schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten, arbeiten im Nacht- oder Schichtdienst und leisten bei Bedarf Überstunden. Lediglich Überstunden, die über der gesetzlichen Arbeitszeitgrenze liegen (Mehrarbeit) dürfen sie – nach vorheriger Ankündigung – ablehnen.

Nachteilsausgleiche

Nachteilsausgleiche sind verschiedene Hilfen für Menschen mit Behinderungen bzw. schwerbehinderten Menschen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen oder von Mehraufwendungen, die sich nach Art und Schwere der Behinderungen richten. Nachteilsausgleiche sollen die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ermöglichen und fördern. So hat zum Beispiel der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Direktionsrechts angemessene Rücksicht auf die Behinderung des Beschäftigten zu nehmen. Er sorgt auch dafür, dass der Arbeitsplatz behinderungsgerecht eingerichtet bzw. mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet ist und Fortbildungen wahrgenommen werden.

Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 SGB IX).

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Rückwirkende Feststellung einer Behinderung

Es kann vorkommen, dass für die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft mehr Zeit benötigt 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.

Mitarbeitende, 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., sie müssen darauf hinweisen, dass ihnen im Falle einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch der Zusatzurlaub zu gewähren ist.

Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft

Es kommt vor, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nach einer gewissen Zeit aberkannt wird, in der Regel weil sich der Gesundheitszustand (z. B. nach einer Krebserkrankung) stabilisiert hat. Dann hat der vormals schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum dritten Kalendermonat nach Zugang des Bescheides, mit dem die Schwerbehinderteneigenschaft aufgehoben wurde. Bis zum Ende dieser Frist gelten auch alle anderen Regelungen, z. B. zum Kündigungsschutz oder bei Förderungen, weiter.

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen (bzw. diesen gleichgestellte Menschen mit Behinderungen) zu beschäftigen. Allerdings gibt es für kleine und mittlere Unternehmen gesonderte Regeln.

Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten müssen jahresdurchschnittlich mindestens eine Person mit Schwerbehinderung beschäftigen, Unternehmen mit 40 bis 59 Angestellten mindestens zwei. Unternehmen ab 60 Beschäftigten müssen dann im Jahresdurchschnitt 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen.

Betriebe mit unter 20 Beschäftigten fallen nicht unter diese Regelungen; sie sind nicht beschäftigungspflichtig.

Erreichen die Betriebe die entsprechende Anzahl an Pflichtplätzen nicht, müssen diese Arbeitgeber jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrations- bzw. Inklusionsamt abführen.

Vorrangig soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber dazu anhalten, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Anreizfunktion). Ferner soll die Abgabe einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, und denen, die dieser Pflicht nicht nachkommen (Ausgleichsfunktion), schaffen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen nur für Zwecke der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden und fließen zum Großteil zurück in die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Zur Überprüfung der Beschäftigungspflicht und Berechnung der Ausgleichsabgabe sind die Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Beschäftigungsdaten jährlich bis spätestens 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen.

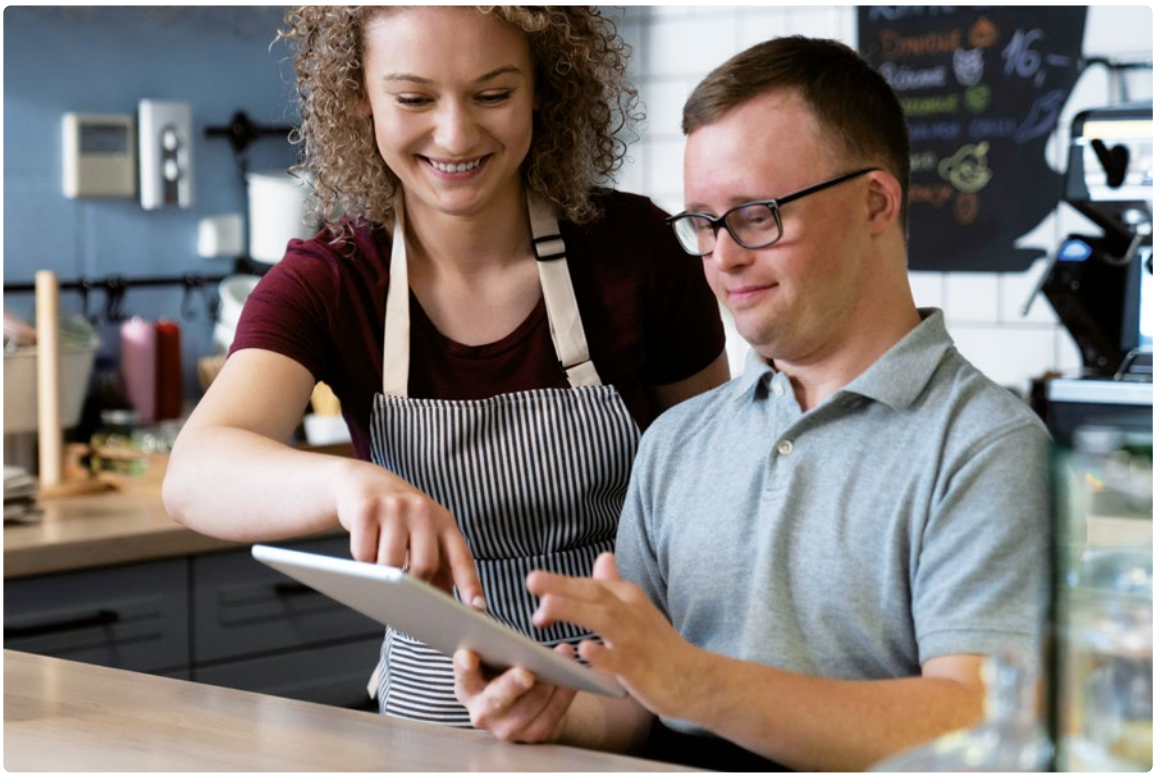
Zur Erstellung und elektronischen Übermittlung der Anzeige steht die Software IW-Elan (www.iw-elan.de) zur Verfügung. Wird die Anzeige elektronisch übermittelt, ist weder Ausdruck noch Unterschrift notwendig.

Darüber hinaus profitieren die Arbeitgeber von den weiteren Vorteilen der Software: einfach zu bedienende Oberfläche zur Eingabe der erforderlichen Daten, ausführliche Hilfen und Tipps, Plausibilitätsprüfungen, die auf eventuelle Eingabefehler hinweisen, erforderliche Berechnungen werden sofort durchgeführt, Datenimport aus anderen Programmen (Personalsoftware) oder dem Vorjahr ist möglich. Alternativ kann die Anzeige auch schriftlich in Papierform erfolgen.

Zeitgleich, also ebenfalls bis spätestens 31. März, muss die Ausgleichsabgabe für das abgelaufene Kalenderjahr gezahlt werden. Arbeitgeber, die Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, können 50 % des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Mit dem Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt wurde zum 1. Januar 2024 eine erhöhte Ausgleichsabgabe (die sogenannte 4. Staffel) für diejenigen Betriebe eingeführt, die keinen schwerbehinderten (oder ihnen gleichgestellten) Menschen beschäftigen. Die erstmalige Abrechnung der erhöhten Staffelbeträge erfolgt im Jahr 2025 (Stichtag 31.03.2025).



Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt monatlich für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 140 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis unter 5 %
- 245 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis unter 3 % und
- 360 Euro bei einer Beschäftigungsquote von unter 2 %
- 720 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 0 %

Besonderheiten für kleinere Betriebe

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen mindestens einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen monatlich 140 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen. Wenn sie keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, zahlen sie 210 Euro.

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich 40 bis 59 Arbeitsplätzen müssen mindestens zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Sie zahlen monatlich 140 Euro, wenn sie weniger als zwei Pflichtplätze besetzen, und 245 Euro, wenn weniger als ein Pflichtplatz besetzt ist. Beschäftigen sie keinen schwerbehinderten Menschen, so müssen sie 410 Euro zahlen.

Durch die gestaffelte Höhe der Ausgleichsabgabe kann sich bereits die Einstellung eines einzigen schwerbehinderten Menschen erheblich auf die Höhe der Ausgleichsabgabe auswirken.

Mit dem Vergleichsrechner können Sie diese Ersparnis ermitteln.

Ersparnis berechnen:
www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/beschaeftigen-sparen/ersparnisrechner

Mehrfachanrechnung

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, deren Teilhabe am Arbeits- bzw. Ausbildungsleben auf besondere Herausforderungen stößt, können durch die Agentur für Arbeit auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden. Durch die Mehrfachanrechnung soll Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig nachkommen, ein finanzieller Anreiz (Einsparung bei der Ausgleichsabgabe) zur Bereitstellung oder Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen für schwerbehinderte Menschen gegeben werden.

Der Gesetzgeber hat besondere Personengruppen definiert, die in besonderer Weise bei der Ausgleichsabgabe berücksichtigt werden, dazu zählen unter anderem schwerbehinderte Auszubildende und ihnen gleichgestellte Auszubildende mit Behinderungen.

Diese werden auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Wird ein schwerbehinderter Auszubildender oder ein gleichgestellter Auszubildender mit Behinderungen im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung beim ausbildenden oder einem anderen Arbeitgeber in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, so wird er im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Seit dem 1. Januar 2024 wird ein schwerbehinderter Mensch, der unmittelbar vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt war oder ein Budget für Arbeit erhält, in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte

In Unternehmen wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt, wenn dort mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind (§ 177 Abs. 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und vertritt ihre Interessen im Betrieb oder in der Dienststelle (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Nach § 181 SGB IX ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte zu bestellen. Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist. Aufgabe des bzw. der Inklusionsbeauftragten ist es, den Arbeitgeber in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, zu vertreten. Des Weiteren soll er bzw. sie darauf achten, dass die Pflichten des Arbeitgebers erfüllt werden.

Die Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten sind den Arbeitsagenturen und den regional zuständigen Integrations- bzw. Inklusionsämtern zu melden.

Die Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten der Arbeitsagentur melden:
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Die Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten dem Integrations- bzw. Inklusionsamt melden:
www.bih.de/meldeformulare

Herausgeberinnen:
Bundesagentur für Arbeit (BA) Zentrale / Kunden-
kernprozess Rehabilitation
90327 Nürnberg
www.arbeitsagentur.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.
50663 Köln
www.bih.de

Juli 2024

2. Auflage

Gestaltung: RHEINDENKEN GmbH, Köln

Druck: Kern GmbH,
In der Kolling 120, 66450 Bexbach

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesagentur für Arbeit
sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V.
herausgegeben.