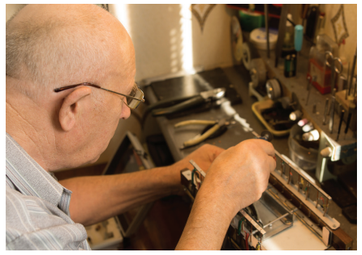
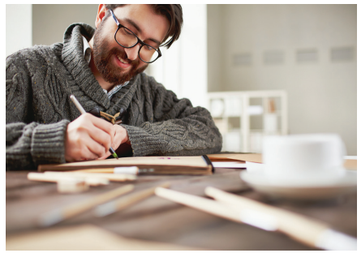
Handwerkskammer
Region Stuttgart

Handwerk inklusiv

Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben

Inhalt





3 Inklusion geht uns alle an – Wir sind für Sie da!

4 Handwerk und Beschäftigte mit Behinderungen – passt das überhaupt?

5 Menschen mit Behinderung, was muss ich wissen?
Behinderung
Schwerbehinderung
Gleichstellung

6 Wer hilft mir bei der Suche nach Bewerbern?
Arbeitsagenturen und Jobcenter
Integrationsfachdienste
REHADAT
Kooperationen mit Förderschulen / Werkstätten

9 Wie kann ich einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen und was muss ich dabei beachten?

10 Wie kann ich einen Menschen mit Behinderung ausbilden und was muss ich dabei beachten?

11 Wo gibt es Unterstützung und Förderung?

17 Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten gibt es?
Zusatzurlaub
Mehrarbeit
Kündigungsschutz

19 Weitere Informationsmöglichkeiten

Inklusion geht uns alle an – Wir sind für Sie da!

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung sollte in unserer Gesellschaft eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Aber gerade im Arbeitsleben kommt die Inklusion nur langsam voran. Dabei bietet sie allen große Chancen. Mit dem Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz in Kammern“ fördert die Handwerkskammer Region Stuttgart die Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben. Ziel ist es, das Thema auch in den Beratungsalltag zu integrieren. Wir wollen Vorbehalte abbauen helfen und Betriebe für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren und gewinnen.
Ein erster Schritt ist dieser Ratgeber. Er gibt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Region eine Übersicht über die Möglichkeiten, Chancen und Anforderungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und soll als erste Orientierungshilfe dienen.
Parallel hierzu bietet die Handwerkskammer Region Stuttgart eine Beratungsstelle für Inklusion im Handwerk und bildet die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Themenfeld weiter.

Das Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Die Förderung wurde für insgesamt zwei Jahre gewährt.
Dieser Leitfaden entstand mit freundlicher Unterstützung der Agenturen für Arbeit, des KVJS-Integrationsamts und der Integrationsfachdienste.

Ansprechpartner für das Projekt bei der Handwerkskammer Region Stuttgart: Alexander Schwarz, Telefon 0711 1657-314, alexander.schwarz@hwk-stuttgart.de

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Handwerk und Beschäftigte mit Behinderungen – passt das überhaupt?

Handwerk und Beschäftigte mit Behinderungen – das können sich viele nicht vorstellen. Doch gerade das Handwerk bietet gute Möglichkeiten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. In den meist kleinen und mittelständischen Betrieben herrscht ein gutes und vielfach familiäres Betriebsklima. Hier sind Unternehmer und Mitarbeiter gerne bereit, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Es ist vielfach selbstverständlich, dass man sich gegenseitig unterstützt und fördert.
Wenn Menschen mit Behinderungen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden, sind sie überaus motivierte, leistungswillige und zuverlässige Mitarbeiter, auf die die Handwerksbetriebe angesichts eines sich verstärkenden Fachkräftemangels nicht verzichten sollten. Denn mit entsprechender Unterstützung und Hilfestellung sind Mitarbeiter mit Behinderungen wertvolle Fachkräfte, die den betrieblichen Anforderungen voll und ganz gerecht werden können.

Ja. Und es lohnt sich:

- Die Personalauswahl für die Betriebe wird vielfältiger, qualifizierter, größer und auch bunter.
- Die Chance, eine länger vakante Stelle zu besetzen, erhöht sich deutlich.
- Sie werden als Arbeitgeber attraktiver auch für nicht behinderte Mitarbeiter. Sie zeigen sich als offenes und engagiertes Unternehmen.
- Sie können durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung neue Kunden gewinnen. Die Optimierung von Produkten gelingt, da diese auch auf den Bedarf von Menschen mit Behinderung abgestimmt werden.
- Das Unternehmen erhält neue Perspektiven und Erfahrungen. Von diesen können alle gemeinsam profitieren.
- Das Unternehmen verbessert sein Image und auch die Arbeitsatmosphäre wird sich verbessern, da die Mitarbeiter das soziale Engagement schätzen.

Ihr Betrieb kann von Inklusion nur profitieren: Sie erhalten unentdecktes Fachkräftepotenzial, gewinnen loyale Mitarbeiter und machen ihren Betrieb fit für den demografischen Wandel.

Menschen mit Behinderung, was muss ich wissen?

Behinderungen sind nicht angeboren, sondern treten in der Regel im Laufe des Lebens auf, häufig infolge einer Krankheit oder eines Unfalls. Jeder kann davon betroffen sein. Es gibt auch nicht „die“ Behinderung, sondern viele unterschiedliche Arten von Behinderungen. Chronische Erkrankungen gehören genauso dazu wie Schwerhörigkeit oder Lernbehinderungen.

Der Grad der Behinderung (GdB) wird anhand der sogenannten versorgungsmedizinischen Grundsätze festgestellt. Diese Grade werden nach Zehnerschritten abgestuft und reichen von 20 bis 100 (GdB 20 oder GdB 60).

Der Grad der Behinderung wird unabhängig vom ausgeübten Beruf festgestellt. Er sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig ein Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist.

Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, schätzen die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung viel größer ein als diejenigen, die bisher noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht haben. Hinzu kommt noch, dass die Produktivität und die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung in den letzten Jahren durch technische Fortschritte bei unterstützenden Arbeitshilfen, u.a. Arbeitsassistenz, beträchtlich verbessert werden konnte.

Behinderung
(gem. SGB IX § 2 Abs.1)

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

Schwerbehinderung
(gem. SGB IX § 2 Abs. 2)

Schwerbehinderung: „Wenn bei Menschen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des §73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“

Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung
(gem. SGB IX § 2 Abs. 2)

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder zu sichern. Die Gleichstellung wird auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit festgestellt. Junge Menschen mit Behinderung können für die Zeit einer Berufsausbildung gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde.

Schwerbehinderung ist nicht einfach gleichzusetzen mit leistungsgemindert.

Durch die Gleichstellung erhalten die Betroffenen Anspruch auf die meisten beruflichen Fördermöglichkeiten wie Menschen mit Schwerbehinderung, wenn im Einzelfall Hilfen notwendig sind.

Wer hilft mir bei der Suche nach Bewerbern?

Sie haben sich entschieden, den Weg als inklusives Unternehmen zu beschreiten? Dann werden Sie sich fragen, wer hier der richtige Ansprechpartner ist.

Agenturen für Arbeit, Jobcenter und deren Partner

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter vor Ort sind Ansprechpartner bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Aber auch berufliche Rehaeinrichtungen, Berufsbildungswerke (BBW) oder Berufsförderungswerke (BFW) können Ihnen in der Regel Bewerber mit Behinderung vermitteln.
Die Aufgaben der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind:

- Vermittlung von geeigneten (schwer-) behinderten Menschen und Aufklärung über ihre Leistungsfähigkeit und die Auswirkungen der jeweiligen Behinderung
- Beratung zur Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie Arbeitszeit
- Finanzielle Förderung von befristeten Probebeschäftigungen und Praktika für maximal drei Monate
- Zuschüsse bei betrieblicher Aus- oder Weiterbildung von (schwer-) behinderten Menschen, zur Ausbildungsvergütung von (schwer-) behinderten Jugendlichen, für arbeitstechnische Arbeitshilfen am Ausbildungsplatz und zur Eingliederung im Anschluss an eine Ausbildung
- Finanzielle Förderung (schwer-) behinderter Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen zum Beispiel durch Leistung von Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld und Übernahme der Weiterbildungskosten
- Prüfung und Entscheidung über die Anträge behinderter Menschen zur Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Quellen: www.arbeitsagentur.de / www.service-bw.de

JOBCENTER
Stuttgart
Tel.: 0800 4555520

Landkreis Böblingen
Tel.: 07031 43930
E-Mail: Jobcenter-LK-Boeblingen.Geschaeftsleitung@jobcenter-ge.de

Landkreis Esslingen
Tel.: 0711 90654-0

Kirchheim
Tel.: 07021 7245-0

Nürtingen
Tel.: 07022 2521-0

Leinfelden-Echterdingen
Tel.: 0711 220627-0

Landkreis Göppingen
Tel.: 07161 9770751 oder 07331 957066
E-Mail: Jobcenter-Goeppingen@jobcenter-ge.de

Landkreis Ludwigsburg
Tel.: 07141 1442666

Landkreis Rems-Murr
Tel.: 07151 9519670
E-Mail: Jobcenter-Rems-Murr@jobcenter-ge.de

AGENTUR FÜR ARBEIT
Stuttgart
Tel. 0711 9201512
Tel. 0711 9202326
E-Mail: Stuttgart.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Böblingen
Tel. 07031 213406
Tel. 07031 213494
E-Mail: Boeblingen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Integrationsfachdienste

Darüber hinaus unterstützen die Integrationsfachdienste in der Region Ihre Suche nach geeigneten Mitarbeitern. Die individuelle Unterstützung, Begleitung und Betreuung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihrer Arbeitgeber ist der Teil der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden vom Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg mit folgenden Aufgaben betraut:

- die Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten.
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher, zu begleiten.
- die Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen (im Auftrag des Integrationsamtes).
- geeignete Praktikums- und Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln.
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen.
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren.
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen.
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

Quelle: www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienst

REHADAT

Weiterer wichtiger Partner beim Thema Inklusion im Themenfeld ist REHADAT. Hierbei handelt es sich um ein zentrales Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Die Informationen sind in Portalen und Datenbanken unter **www.rehadat.de** öffentlich zugänglich. Das Angebot richtet sich an Menschen mit Behinderung und an alle, die sich für ihre berufliche Integration einsetzen. REHADAT wird beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert das Projekt aus dem Ausgleichsfonds.

Landkreis Böblingen
Integrationsfachdienst Böblingen
Tel.: 07031 2165-18
E-Mail: info@ifd-boeblingen.de

Landkreis Esslingen
Integrationsfachdienst Esslingen
Tel.: 07153 55888-0
E-Mail: info@ifd-esslingen.de

Landkreis Göppingen
Integrationsfachdienst Göppingen
Tel.: 07161 38995-0
E-Mail: info@ifd-goeppingen.de

Landkreis Ludwigsburg
Integrationsfachdienst Ludwigsburg
Tel.: 07141 95630-20
E-Mail: ifd-lb@ifd-ludwigsburg.de

Landkreis Rems-Murr
Integrationsfachdienst Rems-Murr
Tel.: 07151 98613-0
E-Mail: info@ifd-rems-murr.de

Stuttgart
Integrationsfachdienst Stuttgart
Tel.: 0711 23924-20
E-Mail: ifd@ifd-stuttgart.de

Wir als zuständige Handwerkskammer helfen Ihnen ebenfalls gerne bei der Suche nach einem geeigneten Mitarbeiter oder Auszubildenden.

Fachbereich Bildung und Ausbildungsberatung
Tel.: 0711 1657-294
E-Mail: ausbildung@hwk-stuttgart.de

Erstberatung
Tel.: 0711 1657-314
E-Mail: alexander.schwarz@hwk-stuttgart.de

Berufsvorbereitende Einrichtung

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Gemeinschaftsangebot von Sonderschulen und Beruflichen Schulen.
Sie stellt eine besondere Form der Berufsschulstufe dar. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen meist aus den Hauptstufen der Sonderschulen für Geistigbehinderte oder Sonderschulen mit entsprechendem Bildungsgang.
Die BVE findet in der Regel an einer allgemeinen Berufsschule statt. Bis zu drei Tage in der Woche erproben Schüler verschiedene Tätigkeitsbereiche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei werden sie vom Integrationsfachdienst (IFD) und Lehrern begleitet und unterstützt. Die Praktika werden gezielt in der Berufsschule vor- und gemeinsam mit dem IFD nachbereitet. Die BVE dauert bis zu zwei Jahre, kann allerdings bei Bedarf im Einzelfall auch um ein Jahr verlängert werden.

Quelle: www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020.html

Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) ist angelehnt an die duale Ausbildung. Sie bündelt bisher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Arbeitsagentur, Integrationsfachdienst, Sonderschule und Werkstatt für behinderte Menschen.

Ablauf dieser dualen Ausbildung: Die praktische Erprobung findet an drei Tagen in der Woche in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Der berufsbezogene Unterricht erfolgt an einer regulären Berufsschule auf der Basis eines extra für KoBV entwickelten modularen Lehrplans. Auch der individuelle berufliche Bildungsbedarf der Schülerinnen und Schüler, wie er sich in der betrieblichen Praxis zeigt, wird konsequent aufgegriffen und unterstützt.
KoBV schließt sich in der Regel an die BVE an.
KoBV bietet:

- kontinuierliche Unterstützung durch die Integrationsfachdienste
- Jobcoaching im Betrieb
- sonderpädagogisch ausgerichteten Berufsschulunterricht

Die Betreuung der Menschen mit Behinderung erfolgt durch ein Unterstützerteam. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an KoBV sind für die Dauer der Maßnahme auszubildende „Rehabilitanden“ und unterliegen der Berufsschulpflicht.

Quelle: www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020/kobv.html

Wie kann ich einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen und was muss ich dabei beachten?

Welche Beschäftigungsform im konkreten Fall die Richtige ist, muss individuell je nach Art und Schwere der Behinderung und den Anforderungen im Unternehmen überlegt werden. In den meisten Fällen ist ohne spezielle Anpassung des Arbeitsplatzes eine reguläre Vollzeitbeschäftigung möglich.
Wenn Sie einen Bewerber mit Behinderung zunächst probeweise beschäftigen möchten, um zu sehen, ob er die täglichen Anforderungen erfüllen kann, haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung zu vereinbaren.
Denkbar wäre es auch, das Arbeitsverhältnis zunächst zu befristen. Für den Fall, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis regulär ausläuft, müssen Sie keine Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Dies gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis vor Fristablauf gekündigt werden soll.

Darüber hinaus kommen weitere Beschäftigungsformen in Betracht, wie etwa eine Beschäftigung in Teilzeit, Tele- oder Heimarbeit. Entscheidend ist, dass die für Sie und Ihren Mitarbeiter optimale Organisationsform gefunden wird.

Wie kann ich einen Menschen mit Behinderung ausbilden und was muss ich dabei beachten?

Ihr Ansprechpartner für weitere Fragen:
Fachbereich Bildung und Ausbildungsberatung,
Tel.: 0711 1657-288

Für Fragen zum Nachteilsausgleich beim Absolvieren der Prüfungen steht Ihnen unser Fachbereich Prüfung unter Tel. 0711 1657-288 zur Verfügung.

Grundsätzlich kommen alle betrieblichen, außerbetrieblichen und schulischen Berufsausbildungen auch für Menschen mit Behinderung in Betracht. Ziel ist es, dass möglichst viele Jugendliche mit Behinderung eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn Sie als ausbildender Handwerksbetrieb eine angemessene Unterstützung erhalten. Die individuellen Voraussetzungen, die die Jugendlichen mitbringen, sind ausschlaggebend dafür, wie die Ausbildung durchgeführt werden kann.

Es gibt bereits folgende Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung im Kammergebiet:

- Autofachwerker
- Bäckerfachwerker
- Bau- und Metallmaler, Fahrzeuglackierer
- Bau- und Metallmaler, Maler
- Bauten und Objektbeschichter
- Fachhelfer für Reinigungstechnik
- Fachkraft für Metalltechnik
- Fachlagerist
- Fachpraktiker Fleischer
- Fachwerker für Feinwerktechnik
- Fachwerker für Metallbautechnik
- Maschinen- und Anlagenführer
- Maschinen- und Anlagenführer

Unterschieden wird nach

- Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen
- Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen unter Anwendung des Nachteilsausgleichs (zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, Dauer von Prüfungszeiten, Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie z.B. Gebärdendolmetscher für hörbehinderte Menschen)
- Ausbildung in Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen („Fachpraktikerausbildung“):
  Wenn wegen der Art und Schwere einer Behinderung (noch) keine Ausbildung in einem der anerkannten Ausbildungsberufe möglich ist, können die zuständigen Stellen wie z. B. die Handwerkskammer Region Stuttgart, spezielle Ausbildungsregelungen erlassen. Diese Fachpraktiker-Regelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 m Handwerksordnung lehnen sich an die Inhalte der anerkannten Ausbildungsberufe an, entsprechen dabei aber besser den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Betroffenen. Diese Form der Ausbildung richtet sich überwiegend an lernbehinderte Jugendliche. Der Durchstieg von einer Fachpraktiker-Ausbildung zum anerkannten Ausbildungsberuf ist möglich.

Auch in der Wahl der Ausbildungsform sind Ihnen kaum Grenzen gesetzt, möglich sind:

- Ausbildung im Kooperationsbetrieb
- Ausbildung im Verbund
- Ausbildung in Teilzeit
- Assistierte Ausbildung

Wo gibt es Unterstützung und Förderung?

Als Förderung für Arbeitgeber kommen insbesondere Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung in Betracht.

Die Leistungen an Arbeitgeber sind vom Einzelfall abhängig. Sie können nur gewährt werden, wenn Sie vor einer mündlichen oder schriftlichen Einstellungszusage mit Ihrer Agentur für Arbeit bzw. ihrem Jobcenteroder dem Integrationsamt sprechen.

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung von Menschen mit Behinderung

Fördermöglichkeit	Zuschuss zur monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung (inkl. des pauschalierten AG-Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)
Voraussetzungen	Wenn die Aus- und Weiterbildung ansonsten nicht zu erreichen ist
Förderhöhe	Bei Menschen mit Behinderung: bis zu 60% der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Förderdauer	Für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung in einem Ausbildungsberuf
Zuständigkeit	Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
Beantragung	Die Leistungen sind vor Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit zu beantragen

Quelle: Was ? Wie viel ? Wer ? Finanzielle Hilfen auf einen Blick, Agentur für Arbeit, 2013

Zuschüsse bei Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung

Wenn Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung nach abgeschlossener Aus- oder Weiterbildung übernehmen wollen, kann ein Zuschuss zu dessen Lohn/Gehalt gewährt werden. Dieser Zuschuss wird als Eingliederungszuschuss (EGZ) bezeichnet.

Eingliederungszuschuss bei Übernahme eines Menschen mit Schwerbehinderung in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an eine bestandene Aus- oder Weiterbildung	
Voraussetzungen	Während der Aus- oder Weiterbildung wurden Zuschüsse erbracht
Förderhöhe	Bis zu 70% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes (inkl. des pauschalierten AG-Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Förderdauer	Bis zu einem Jahr
Zuständigkeit	Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
Beantragung	Die Leistungen sind vor der Übernahme bei der Agentur für Arbeit zu beantragen

Quellen: § 218, 221 SGB III, Was ? Wie viel ? Wer ? Finanzielle Hilfen auf einen Blick, Agentur für Arbeit, 2013

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit (Schwer-) Behinderung für eine Probebeschäftigung einstellt, damit dessen berufliche Eingliederung verbessert wird, dann können die Kosten hierfür erstattet werden.

Zuschuss für Probebeschäftigung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung	
Voraussetzungen	Wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert wird oder eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht wird Menschen mit Schwerbehinderung erhalten während der Probebeschäftigung Lohn/Gehalt und befinden sich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber
Förderung	Übernahme aller erforderlichen Kosten für eine befristete Probebeschäftigung wie z.B. Lohn/Gehaltskosten inkl. der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Förderdauer	Bis maximal 3 Monate
Zuständigkeit	Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
Beantragung	Die Leistungen sind vom Arbeitgeber vor Aufnahme der Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit zu beantragen

Quellen: § 238 SGB III, § 27 SchwbAV
Was ? Wie viel ? Wer ? Finanzielle Hilfen auf einen Blick, Agentur für Arbeit, 2013

Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz können auch Kosten entstehen, die durch die Behinderung eines Mitarbeiters bedingt sind. Auch für diese Kosten können Zuschüsse beantragt werden.

Behinderungsgerechte Anpassung bereits vorhandener Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Schwerbehinderung	
Förderhöhe	Bauliche Veränderungen des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes wie zum Beispiel die Schaffung eines barrierefreien Zugangs zum Arbeitsplatz
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KVJS oder Rehaträger
Beantragung	Durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt beim KVJS oder beim Rehaträger

Quellen: § 34 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX, § 26 SchwbAV, ZB Info, April 2012

Wenn Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit (Schwer-)Behinderung einstellen wollen, dann kann ein Zuschuss zu dessen Lohn/Gehalt gewährt werden. Dieser Zuschuss wird als Eingliederungszuschuss (EGZ) bezeichnet.

Eingliederungszuschuss für Menschen mit (Schwer-)Behinderung	
Möglichkeit	Zuschuss zum Arbeitsentgelt
Förderhöhe	Die Höhe richtet sich nach der Ausprägung der erschwerten Vermittlung des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung) Bis zu 70% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes (inkl. des pauschalierten AG-Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) Berücksichtigungsfähig ist das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, sofern es das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt und die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch.*
Förderdauer	Bis zu 24 Monate bei Menschen mit (Schwer)behinderung Bis zu 60 Monate bei besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung Bis zu 96 Monate bei besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung ab dem vollendeten 55. Lebensjahr Der Zuschuss vermindert sich nach Ablauf von 12 Monaten um 10% jährlich Ausnahme: Für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung nach Ablauf von 24 Monaten um 10% jährlich
Zuständigkeit	Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
Beantragung	Die Leistungen sind vor der Einstellung des Arbeitnehmers bei der Agentur für Arbeit zu beantragen

Quellen: § 90 SGB III , Was ? Wie viel ? Wer ? Finanzielle Hilfen auf einen Blick, Agentur für Arbeit, 2013

Für die Schaffung neuer, zusätzlicher Ausbildungs- oder Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung können Arbeitgeber Fördermittel bekommen.

Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer, zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung	
Voraussetzungen	Wenn Menschen mit Schwerbehinderung ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus eingestellt werden Wenn besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt werden Wenn Menschen mit Schwerbehinderung nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt werden *Hinweis: Der Arbeitsplatz sollte möglichst auf Dauer mit einem Beschäftigten mit Schwerbehinderung besetzt werden!*
Förderhöhe	Zuschüsse/Darlehen zu den behinderungsunabhängigen Investitionskosten, die anfallen, um einen neuen, zusätzlichen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Schwerbehinderung einzurichten. Die Förderung umfasst alles was zum Arbeitsplatz gehört Für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes kann es ferner finanzielle Unterstützung durch den Rehabilitationsträger geben *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KVJS oder Rehaträger
Beantragung	Die Zuschüsse/Darlehen sind beim Integrationsamt beim KVJS oder beim Rehaträger **vor** der Schaffung des neuen, zusätzlichen Arbeit- bzw. Ausbildungsplatzes zu beantragen

Quellen: § 15 SchwbAV; ZB Info, April 2012

Im Rahmen der Initiative Inklusion werden neue Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte mit Schwerbehinderung besonders gefördert.

Neue Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung ab 50 Jahre (Initiative Inklusion)	
Voraussetzungen	Der Arbeitsplatz muss neu geschaffen werden und / oder erstmalig mit einem Menschen mit Schwerbehinderung , der das 50. Lebensjahr vollendet hat, besetzt werden Die Wochenarbeitszeit muss mindestens 18 Stunden betragen Abschluss eines unbefristeten bzw. auf mindestens 12 Monate befristeten Arbeitsvertrages Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.12.2015 Der Arbeitgeber beantragt die Inklusionsprämie vor Aufnahme der Beschäftigung des Menschen mit Schwerbehinderung
Förderhöhe	Inklusionsprämien bis zu 10.000 Euro Auszahlung in bis zu 3 Raten (abhängig von der Dauer des Arbeitsvertrages) *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Antragstellung	Bei den Trägern der Arbeitsvermittlung: Örtliche Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Weitere Infos	Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder bei der Arbeitgeberhotline (Telefon 01801- 66 44 66) oder beim zuständigen Jobcenter

Quelle: Broschüre „Neue Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen", Informationen für Arbeitgeber Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, März 2012

In besonderen Fällen kann dem Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung eine besondere Betreuung braucht oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit besitzt. In beiden Fällen können Zuschüsse beantragt werden.

Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen des Arbeitgebers	
Voraussetzungen	Verminderte Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung Außergewöhnlicher Betreuungsaufwand eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung, z.B. Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte
Förderhöhe / -dauer	Die Höhe der finanziellen Förderung richtet sich nach dem Einzelfall und basiert auf den jeweils geltenden Förderrichtlinien *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KVJS
Beantragung	Durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt beim KVJS

Quelle: § 102 Abs. 3 SGBIX, § 27 SchwbAV KVJS-Ratgeber, Mai 2012

Förderprogramm „Ausbildung Inklusiv“ (Laufzeit bis 2017)	
Voraussetzungen	Betriebliche Vorbereitung und Ausbildung von schwerbehinderten jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Es muss sich dabei um eine reguläre Ausbildung nach der Ausbildungsordnung oder eine Ausbildung nach den besonderen Regelungen für behinderte Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung handeln
Förderhöhe	Bis zu 10.000 Euro, Art und Schwere der Behinderung bestimmen die Höhe der Förderung Die Auszahlung erfolgt in monatlichen Raten bis zu 275 Euro - zusätzlich zu gesetzlichen Leistungen - wie beispielsweise den Zuschüssen der Arbeitsagenturen zur Ausbildungsvergütung *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Begleitung	Eine Unterstützung durch den Integrationsfachdienst ist während der Ausbildung möglich
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KJVS
Beantragung	Durch den Arbeitgeber beim örtlichen Integrationsfachdienst.

Quelle: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (Website)

Eine unkomplizierte Suche nach Fördermöglichkeiten bietet das REHADAT- Portal unter www.talentplus.de

Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ (Laufzeit bis 2017)	
Voraussetzung	Einstellung von wesentlich behinderten Menschen
Prämie	Maximal drei Inklusionsprämien, jährlich bis zu 3.333 € *Hinweis: Auch bei der Übernahme von Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis durch das Programm „Ausbildung Inklusiv“ bereits gefördert wurde.*
Ergänzende Leistungen	Im Bedarfsfall können vorrangige Leistungen anderer Träger ergänzt werden Förderzusage über fünf Jahre *Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch*
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KVJS
Beantragung	Durch den Arbeitgeber beim örtlichen Integrationsfachdienst.

Quelle: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (Website)

Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten gibt es?

Zusatzurlaub für Mitarbeiter mit Schwerbehinderungen

Menschen mit Schwerbehinderung, d.h. Menschen, die einen Grad der Behinderung von 50 und mehr haben, erhalten zusätzlichen Urlaub. Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Tagen. Die Urlaubstage treten zu dem Grundurlaub hinzu, der den Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach den gesetzlichen Bestimmungen zusteht.
Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Menschen mit Schwerbehinderung auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Arbeitet der Mitarbeiter z.B. an vier Tagen in der Woche, stehen ihm auch nur vier Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf sechs Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls sechs Tage. Die Urlaubsdauer ist aber immer auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Quelle: § 125 Sozialgesetzbuch IX und § 68 Sozialgesetzbuch IX

Mehrarbeit

Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte Beschäftigte sind von der Mehrarbeit freizustellen, wenn sie dies verlangen (vgl. § 124 SGB IX). Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX ist die Arbeit, die über die allgemeine gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 2 S. 3 ArbZG) hinausgeht. Auf die jeweils individual- oder tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit kommt es nicht an. Die Norm des

§ 124 SGB IX soll schwerbehinderte Arbeitnehmer und diesen Gleichgestellte vor übermäßigen Belastungen schützen. Sie schreibt kein Verbot der Mehrarbeit fest, sondern nur einen Anspruch auf Freistellung von der Mehrarbeit. Für eine Freistellung von der Mehrarbeit genügt ein Nachweis des Freistellungsverlangens gegenüber dem Arbeitgeber.
Überstunden, also Arbeit, die ein Beschäftigter über die für ihn individuell geltende Arbeitszeit leistet, gelten nur dann als Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze überschritten wird.

Quelle: REHADAT-talentplus: Mehrarbeit

Für Mitarbeiter, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind, gilt diese Zusatzurlaubsregelung nicht.

Kündigungsschutz

Beschäftigte mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser soll eventuelle Nachteile für diese Personengruppen ausgleichen. Er führt aber nicht dazu, dass Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten nicht gekündigt werden kann.

- **Zustimmung des Integrationsamtes**
  Ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Beschäftigten mit Schwerbehinderung beabsichtigt, muss vor Kündigungsausspruch beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen (vgl. § 85 SGB IX).
  Nach § 91 Abs. 4 SGB IX soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Das Integrationsamt führt keine arbeitsrechtliche Vorprüfung durch. Es prüft vielmehr, ob die Kündigungsgründe mit der Behinderung des Menschen im Zusammenhang stehen und daher besondere Anforderungen an die Interessensabwägung zu stellen sind.
  Das vorherige Zustimmungserfordernis besteht für alle Kündigungen, also sowohl für die fristgerechte oder fristlose Kündigung als auch für jede Änderungs- oder Beendigungskündigung. Eine Kündigung ohne die Zustimmung des Integrationsamts ist unwirksam.
  2013 endeten rund 80 der Kündigungsfälle beim Integrationsamt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder aufgrund einvernehmlicher Beendigung oder aufgrund der Zustimmung des Integrationsamts. Die Dauer des Verfahrens ist abhängig vom Ermittlungsaufwand.

- **Voraussetzungen des Kündigungsschutzes**
  Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift jedoch erst nach einer sechsmonatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 90 SBG IX). Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft des zu Kündigenden nicht nachgewiesen oder konnte das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 1 S. 2 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen, besteht kein Sonderkündigungsschutz (§ 90 Abs. 2a SGB IX). Um den besonderen Kündigungsschutz beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigung einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung bzw. auf Gleichstellung gestellt und seinen Mitwirkungspflichten im Antragsverfahren entsprochen haben. Etwas anderes gilt nur, wenn die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber offensichtlich ist oder der Schwerbehinderte den Arbeitgeber über die Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung unterrichtet hat.
  Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung bzw. auf Gleichstellung gestellt, braucht er dies dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen. Allerdings verwirkt er seinen Sonderkündigungsschutz, wenn er den Arbeitgeber nicht innerhalb einer drei-Wochen-Frist über die entsprechende Antragstellung informiert.
  Kein Sonderkündigungsschutz wird gewährt, wenn der Schwerbehinderte das Arbeitsverhältnis selbst kündigt. Gleiches gilt regelmäßig dann, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Schwerbehinderten einvernehmlich beendet wird oder wegen einer Arbeitsvertragsbefristung durch Zeitablauf endet.

Quelle: §§85 -92 Sozialgesetzbuch IX

Weitere Informationsmöglichkeiten

www.inklusion-gelingt.de
Infos zur Initiative der Wirtschaft „Inklusion gelingt!“ für Menschen mit Behinderung mit den wichtigsten Informationen für Unternehmen.

www.rehadat.de
Online-Plattform REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft mit umfassenden Informationen zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

www.talentplus.de
Praxisorientiertes Informationsportal mit gezielten Informationen für Arbeitgeber zu Kontaktpersonen, Hilfsangeboten und Hintergrundinformationen.

www.rehadat-bildung.de
Kompakte Informationen rund um das Thema Ausbildung von Menschen mit Behinderung, speziell für Arbeitgeber.

www.einfach-teilhaben.de
Online-Plattform des Bundesarbeitsministeriums für Arbeit und Soziales. Bietet Informationen für Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen, und beschreibt Leistungen, die Arbeitgeber bei der Ausbildung oder Beschäftigung von behinderten oder schwerbehinderten Menschen gewährt werden.

www.kvjs.de
Homepage des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg.
In der Rubrik „Behinderung und Beruf“ gibt es viele Informationen für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen.

www.ifd-bw.de
Informationen über die baden-württembergischen Integrationsfachdienste

Weitere Publikationen zum Thema
Behinderung und Beruf:

ZB-Info
Leistungen im Überblick:
Behinderte Menschen im Beruf, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

ZB-Baden-Württemberg
Nachrichten des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Integrationsamt und unter
www.integrationsaemter.de

ABC Behinderung und Beruf
Handbuch für die betriebliche Praxis (2014), BIH
Online-Version unter
www.integrationsaemter.de/Fachlexikon

Was? Wie viel? Wer?
Finanzielle Hilfen auf einem Blick,
Bundesagentur für Arbeit (Juni 2013)
Online-Version unter
www.arbeitsagentur.de

Nachteilsausgleich für
behinderte Auszubildende
Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis, BiBB 2014.

Weiter Informationen unter www. bibb.de

Für eine leichtere Lesbarkeit wurde an manchen Stellen auf eine geschlechtsneutrale oder die männliche Schreibweise zurückgegriffen. Sämtliche personenbezogenen Formulierungen beziehen im Sinne der Gleichbehandlung selbstverständlich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Impressum

Herausgeber
Handwerkskammer Region Stuttgart
Heilbronner Str. 43
70191 Stuttgart
Telefon: 0711 1657-0
Telefax: 0711 1657-222
E-Mail: info@hwk-stuttgart.de
Internet: www.hwk-stuttgart.de

Redaktion
Handwerkskammer Konstanz
Webersteig 3
78462 Konstanz

Gestaltung
gravis konstanz
Werbeagentur
Fürstengutweg 8
78462 Konstanz

Stand: September 2015

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.