



Handwerkskammer  
Ulm

# Inklusion im Handwerk

Eine Handreichung für Betriebe



## Inhalt



- 3 Inklusion geht uns alle an – Die Handwerkskammer Ulm ist für Sie da!
- 4 Handwerk und Beschäftigte mit Behinderungen  
– passt das überhaupt?
- 5 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung  
– Was muss ich dazu wissen?
- 6 Wer unterstützt mich bei der Suche nach Bewerbern?  
– Arbeitsagenturen und Jobcenter  
– Integrationsfachdienste
- 7 Wie kann ich einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen und was muss ich dabei beachten?
- 8 Welche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten gibt es?
- 12 Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten gibt es?  
– Kündigungsschutz  
– Mehrarbeit  
– Zusatzurlaub
- 14 Was muss ich sonst noch wissen?
- 15 Weitere Informationsmöglichkeiten

## Inklusion geht uns alle an – Die Handwerkskammer Ulm ist 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. Die Handwerkskammer Ulm möchte Sie dabei unterstützen und beteiligt sich deshalb am Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“. Ziel ist es, das Thema Inklusion auch in den Beratungsalltag zu integrieren. Wir wollen Vorbehalte abbauen helfen und Betriebe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren und gewinnen.

Ein wesentlicher Schritt ist diese Handreichung für Betriebe. Sie gibt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Übersicht über die Möglichkeiten, Chancen und Anforderungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und soll als eine erste Orientierungshilfe dienen.

Übrigens: Auch die Handwerkskammer ist bereits erfolgreicher Inklusionsbetrieb. Die Beschäftigung von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung ist für uns seit Jahren selbstverständlich und ein echter Gewinn. Mit diesem neuen Beratungsangebot beteiligt sich die Handwerkskammer Ulm an der Initiative Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Mit dem Handlungsfeld „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern (IvIK)“ will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen mit den Sozialministerien der Länder die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen von 2006 auch im Bezirk der Handwerkskammer Ulm umsetzen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeits- und Berufsleben fördern.

Zusätzlich zu dieser Handreichung für Betriebe zum Thema Inklusion bietet die Handwerkskammer Ulm auch eine Broschüre speziell für Ausbildungsbetriebe an. Diese findet sich unter [www.hwk-ulm.de/inklusion](http://www.hwk-ulm.de/inklusion).

Das Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern“ wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Die Förderung wurde für den Zeitraum 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2017 gewährt.

Diese Handreichung entstand mit freundlicher Unterstützung der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter, der Integrationsämter und der Integrationsfachdienste. Bedanken möchten wir uns auch bei der Handwerkskammer Konstanz, die uns ihren Ratgeber - Handwerk inklusiv - als Vorlage zur Verfügung stellte.

Ansprechpartnerin für das Projekt bei der Handwerkskammer Ulm: Sonja Ruetz, Tel. 0731 1425-6353, E-Mail [s.ruetz@hwk-ulm.de](mailto:s.ruetz@hwk-ulm.de)



Gefördert durch:



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.

Denn wenn Menschen mit Behinderungen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden, sind sie hoch motivierte, leistungswillige und zuverlässige Arbeitskräfte, auf die Handwerksbetriebe angesichts eines sich verstärkenden Fachkräftemangels nicht verzichten sollten. Denn mit entsprechender Unterstützung und Hilfestellung sind Mitarbeiter mit Behinderungen leistungsfähige Arbeitskräfte, die besonders motiviert den betrieblichen Anforderungen voll und ganz gerecht werden können.

## Ja. Und es lohnt sich, denn

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

- Ihre Personalauswahl wird vielfältiger, qualifizierter, größer und auch bunter.
- Ihre Chance, eine länger vakante Stelle zu besetzen, erhöht sich deutlich.
- Sie werden als Arbeitgeber attraktiver auch für Mitarbeiter ohne Behinderung. 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 können.
- Ihr Betrieb erhält neue Perspektiven und Erfahrungen. Von diesen können alle gemeinsam profitieren.
- Die Arbeitsatmosphäre in ihrem Betrieb verbessert sich, da die Mitarbeiter das soziale Engagement schätzen.
- Die Rücksichtnahme von Mitarbeitern ohne Behinderung auf Kollegen mit einer Behinderung kann zu einer Verbesserung des Betriebsklimas führen.
- Die Hilfsbereitschaft von Mitarbeitern ohne Behinderung kann zu einem neuen Wir-Gefühl führen.
- Die Übernahme sozialer Verantwortung durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird von Kunden anerkannt.

## Beschäftigung von Menschen mit Behinderung - Was muss ich dazu wissen?

Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, schätzen die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung viel größer ein als diejenigen, die bisher noch keine oder geringe 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.

Behinderungen sind größtenteils nicht angeboren, sondern treten in der Regel im Laufe des Lebens auf, häufig infolge einer Krankheit oder eines Unfalls und sind oftmals für Außenstehende nicht erkennbar. 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 wird unabhängig vom ausgeübten Beruf festgestellt. Er sagt nichts darüber aus, wie leistungsfähig ein Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz ist. Weitere Infos zum Grad der Behinderung siehe Seite 14

Wichtig zu wissen: **Schwerbehindert ist nicht einfach gleichzusetzen mit Leistungsgemindert und nicht belastbar!**





## JOBCENTER

Jobcenter Aalen

Tel. 07361/ 980-0

E-Mail: Jobcenter-Ostalb-  
kreis@jobcenter-ge.de

Jobcenter Alb-Donau-Kreis

Tel. 0731/ 400 18 - 0

E-Mail: Jobcenter-alb-do-  
nau@jobcenter-ge.de

Jobcenter Biberach

Tel. 07351/ 52 - 6500

E-Mail: bildung-teilhabe@  
biberach.de

Jobcenter Friedrichshafen

Tel. 07541/ 204 - 0

E-Mail: Jobcenter@boden-  
seekreis.de

Jobcenter Heidenheim

Tel. 07321/ 345-0

E-Mail: Jobcenter-Heiden-  
heim@jobcenter-ge.de

Jobcenter Ulm

Tel. 0731/ 409 86 - 0

E-Mail: Jobcenter-Ulm@  
jobcenter-ge.de

## AGENTUR FÜR ARBEIT

Agentur für Arbeit Aalen

Tel. 07361/ 575 - 675

E-Mail: Aalen.161-Reha@  
arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Heiden-

heim

Tel. 07321/ 329 - 0

E-Mail: Heidenheim.161-  
Reha@arbeitsagentur.de

# Wer unterstützt mich bei der Suche nach Bewerbern?

## Agenturen für Arbeit und Jobcenter

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

Die Aufgaben der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind:

- 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.
- Vermittlung von geeigneten (schwer-) behinderten Menschen.
- 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](http://www.arbeitsagentur.de) / [www.service-bw.de](http://www.service-bw.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 das Kernstück der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden durch die Integrationsämter mit folgenden Aufgaben betraut:

- Bewertung der Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen.
- Erarbeitung eines individuellen Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofils.
- Begleitung der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung.
- Unterstützung der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen (im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit).
- Akquirierung und Vermittlung in geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Vorbereitung der Menschen mit Schwerbehinderung auf die vorgesehenen Arbeitsplätze.
- Begleitende Betreuung der Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsplatz.
- Information der Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld.
- Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung.
- Ansprechpartner für die Arbeitgeber.

Quelle: [www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienst](http://www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienst)



## AGENTUR FÜR ARBEIT

Agentur für Arbeit Ulm

Tel. 0731/ 160 - 0

E-Mail: Ulm.161-Reha@  
arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Ravens-

burg

Tel. 0751/ 805 - 0

E-Mail: Konstanz-  
Ravensburg.261-Reha@  
arbeitsagentur.de

## INTEGRATIONSFACHDIENSTE

Integrationsfachdienst

Ostalb-Aalen

Ziegelstr. 27, 73431 Aalen

Telefon: 07361/62957

Integrationsfachdienst Ulm-

AlbDonau-Heidenheim

Keltergasse 5, 89073 Ulm

Telefon: 0731 / 880171-0

Integrationsfachdienst

Biberach

Sennhofgasse 7, 88400

Biberach

Telefon: 07351/188289-0

Integrationsfachdienst

Bodensee-Oberschwaben

Schubertstr. 1, 88214

Ravensburg

Telefon: 0751 / 36630-10

# 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 vielen Fällen ist z. B. mit entsprechender 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 ein Arbeitsverhältnis mit Befristung oder in Teilzeit aber auch im Home Office.

Darüber hinaus kommen weitere Beschäftigungsformen in Betracht, wie eine Unterstützte

Beschäftigung nach § 38a SGB IX. Diese sieht vor, behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Diese Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Training Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz, welche ergänzt wird durch regelmäßige berufs- und arbeitsplatzübergreifende Wissensvermittlung und Kompetenztraining bei einem Bildungsträger. Bei Bedarf unterstützt das Integrationsamt während einer anschließenden Beschäftigung mit Berufsbegleitung am Arbeitsplatz. Entscheidend ist, dass die für Sie und Ihren Mitarbeiter optimale Beschäftigungs- und Organisationsform gefunden wird.



## Welche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten gibt es?

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
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

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
Beantragung	Die Leistungen sind vom Arbeitgeber vor Aufnahme der Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit zu beantragen

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

Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen neuen, zusätzlichen 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 Arbeitsumfeldes z.B. die Schaffung eines barrierefreien Zugangs zum Arbeitsplatz oder von behindertengerechten Sanitäranlagen, Beschaffung eines höhenverstellbaren Arbeitstisches etc.). Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch.
Zuständigkeit	Integrationsamt des KVJS oder Rehaträger
Beantragung	Durch den Arbeitgeber beim Integrationsamt beim KVJS oder beim Rehaträger

Quellen: ZB Spezial - Finanzielle Leistungen, BIH, Januar 2015

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. Im Rahmen der Aktion 1000 Perspektive 2020 kann der KVJS (teilweise zusammen mit der Eingliederungshilfe der Landkreise) den Eingliederungszuschuss der Agentur bis zusammen 5 Jahre gewähren. Hier ist der Integrationsfachdienst immer der Ansprechpartner für die Arbeitgeber.
Zuständigkeit	Agentur für Arbeit bzw. Integrationsfachdienst (im Rahmen der Aktion 1000 Perspektive 2020)
Beantragung	Die Leistungen sind vor der Einstellung des Arbeitnehmers bei der Agentur für Arbeit bzw. beim Integrationsfachdienst (Aktion 1000 Perspektive 2020) zu beantragen

Quellen: § 219, 221 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

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

Quellen: ZB Spezial -Finanzielle Leistungen, BIH, Januar 2015



Eine unkomplizierte Suche nach Fördermöglichkeiten bietet das REHADAT-Portal unter [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de)

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

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

Quelle: ZB Spezial -Finanzielle Leistungen, BIH, Januar 2015

Das Landesprogramm „Arbeit inklusiv“ soll die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen und sichern.

#### Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ (Laufzeit bis 2020)

<b>Voraussetzung</b>	Einstellung von wesentlich behinderten Menschen durch Arbeitgeber
<b>Prämie</b>	<p>Inklusionsprämie bis 10.000 Euro über die übliche Förderung hinaus</p> <p>Hinweis: Auch bei der Übernahme von Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis durch das Programm „Ausbildung Inklusiv“ bereits gefördert wurde.</p>
<b>Ergänzende Leistungen</b>	<p>Im Bedarfsfall können vorrangige Leistungen anderer Träger ergänzt werden</p> <p>Förderzusage über fünf Jahre</p> <p>Hinweis: Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Integrationsamt beim KVJS
<b>Beantragung</b>	Arbeitgeber wenden sich an den Integrationsfachdienst, der sie bei der Beantragung beim KVJS unterstützt (Aktion 1000 Perspektive 2020).

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

## Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten gibt es?

### 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. [Die Integrationsämter haben im Jahr 2015 in rund 80 Prozent aller Kündigungsverfahren den Kündigungsanträgen der Arbeitgeber und damit einer Kündigung zugestimmt.](#) Die Zustimmung dauerte in der Regel bis maximal vier Wochen.

- **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 Integrationsamtes ist unwirksam.
- **Voraussetzungen des Kündigungsschutzes**  
Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte greift jedoch erst nach einer sechsmonatigen Dauer des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 90 SGB 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 bis zur Kündigung mindestens 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, der Schwerbehinderte den Arbeitgeber über seine körperlichen Beeinträchtigungen informiert und ihn über die beabsichtigte Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft 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 verliert 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 Arbeitsverhältnis mit dem Schwerbehinderten einvernehmlich beendet wird oder wegen einer Arbeitsvertragsbefristung durch Zeitablauf endet.

Quelle: §§85 -92 Sozialgesetzbuch IX

### 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.

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

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



## Was muss ich sonst noch wissen?

### 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.“

### Feststellung Behinderungsgrad

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.

### 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.“ Wichtig: Schwerbehindert ist nicht einfach gleichzusetzen mit leistungsgemindert!

### Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung

(gem. SGB IX § 2 Abs. 2)

Ein Grad der Behinderung von mindestens 30 kann einer Schwerbehinderung 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.

### Höhe der Ausgleichsabgabe

Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber monatlich eine Ausgleichsabgabe von 125 Euro bis 320 Euro zahlen. Die Höhe ist davon abhängig, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht erfüllt wird. Ersparnisrechner: REHADAT-Elan (auch als App) Quelle: REHADAT-talentplus.

### Ausgleichsabgabe

Ausgleichsabgabe müssen diejenigen Arbeitgeber entrichten, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen und auf weniger als 5 Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Bei der Neueinstellung eines wesentlich Behinderten Menschen ist eine Doppelanrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz möglich.

### Sonderregelungen für Kleinbetriebe

Für Kleinbetriebe gelten Sonderregelungen. Hier werden keine prozentualen Quoten angesetzt, sondern Arbeitgeber mit 20 bis weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

#### Wichtig

Durch die Gleichstellung erhalten die Betroffenen Anspruch auf die gleichen beruflichen Fördermöglichkeiten wie Menschen mit Schwerbehinderung.

## Weitere Informationsmöglichkeiten

[www.einfach-teilhaben.de](http://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.inklusion-gelingt.de](http://www.inklusion-gelingt.de)

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

[www.rehadat.de](http://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](http://www.talentplus.de)

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

[www.rehadat-bildung.de](http://www.rehadat-bildung.de)

Kompakte Informationen rund um das Thema Ausbildung von Menschen mit Behinderung, speziell für Arbeitgeber.

[www.hwk-ulm.de/inklusion](http://www.hwk-ulm.de/inklusion)

Inklusionsbroschüre auch in LL-Format

[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)

Umfangreiche Informationen und Broschüren zum download bzw. zum bestellen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

[www.integrationsnaemter/publikationen](http://www.integrationsnaemter/publikationen)

Publikationen zum Thema Behinderung und Beruf, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

ZB-Info

Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf,

ZB-Baden-Württemberg

Nachrichten des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg Integrationsamt.

ABC Behinderung und Beruf

Handbuch für die betriebliche Praxis (2014).

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Publikationen der Agentur für Arbeit Was? Wie viel? Wer?

Finanzielle Hilfen auf einem Blick, Bundesagentur für Arbeit (September 2015)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

Publikationen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BiBB)

Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende

Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis, BiBB 2014.

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



## Impressum

Herausgeber  
Handwerkskammer Ulm  
Olgastraße 72  
89073 Ulm  
Telefon 0731 1425-0  
Telefax 0731 1425-9000  
info@hwk-ulm.de  
www.hwk-ulm.de

Gestaltung  
Vanessa Bittner

Druck  
Druckerei Bieg, Unterkochen

Bildquellen:  
Fotolia  
www.amh-online.de

Ursprüngliche Redaktion und Gestaltung:  
Handwerkskammer Konstanz  
Agentur gravis