



# Inklusion im Handwerk

Eine Handreichung für Ausbildungsbetriebe



## Inhalt



- 3 Inklusion geht uns alle an – Die Handwerkskammer Ulm ist für Sie da!
- 4 Handwerk und Auszubildende mit Behinderungen  
– passt das überhaupt?
- 5 Ausbildung von Menschen mit Behinderung  
– Was muss ich dazu wissen?
- 6 Wer unterstützt mich bei der Suche nach Bewerbern?  
– Arbeitsagenturen und Jobcenter  
– Integrationsfachdienste
- 7 Wie können Menschen mit Behinderung auf den Beruf vorbereitet werden?
- 8 Wie kann ich einen Menschen mit Behinderung ausbilden und was muss ich dabei beachten?
- 9 Unterstützungs- und Fördermittel für Ausbildungsbetriebe
- 11 Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten gibt es?  
– Kündigungsschutz  
– Mehrarbeit  
– Zusatzurlaub
- 13 Was muss ich sonst noch wissen?
- 14 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 Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren und gewinnen.

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

Die Handwerkskammer Ulm beteiligt sich mit diesem neuen Beratungsangebot an der Initiative Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



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

Dieser wurde im Rahmen des Projektes „Implementierung von Inklusionskompetenz bei Kammern-Förderkennzeichen: 01KM153431 entwickelt.

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

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

## Handwerk und Auszubildende mit Behinderungen – passt das überhaupt?



Handwerk und Auszubildende 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

- Ihre Personalauswahl wird vielfältiger, qualifizierter, größer und auch bunter.
- Ihre Chance, eine länger vakante Ausbildungsstelle zu besetzen, erhöht sich deutlich.
- Sie werden als Ausbildungsbetrieb attraktiver auch für Auszubildende und Mitarbeiter ohne Behinderung. Sie zeigen sich als offenes und engagiertes Unternehmen.
- Sie können durch die Ausbildung und 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 kann.
- Ihr Betrieb erhält neue Perspektiven und Erfahrungen. Von diesen können alle gemeinsam profitieren.
- Die Arbeitsatmosphäre in Ihrem Betrieb verbessert sich, da die Auszubildenden und Mitarbeiter das soziale Engagement schätzen.
- Die Rücksichtnahme von Mitarbeitern ohne Behinderung auf Auszubildende und 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 Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird von Kunden anerkannt.

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

## Ausbildung von Menschen mit Behinderung – Was muss ich dazu wissen?

Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung ausbilden, schätzen deren Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten viel größer ein als diejenigen, die bisher noch keine oder geringe Erfahrungen mit der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen gemacht haben. Hinzu kommt noch, dass die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung in den letzten Jahren durch technische Fortschritte bei den unterstützenden Arbeitshilfen 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. Oftmals sind sie für Außenstehende nicht erkennbar. Jeder kann davon betroffen sein. Es gibt auch nicht „die“ Behin-

derung, 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 Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist. (Detailliertere Informationen 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](mailto:Jobcenter-Ostalb-kreis@jobcenter-ge.de)

Jobcenter Alb-Donau-Kreis

Tel. 0731/ 400 18 - 0

E-Mail: [Jobcenter-alb-donau@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-alb-donau@jobcenter-ge.de)

Jobcenter Biberach

Tel. 07351/ 52 - 6500

E-Mail: [bildung-teilhabe@biberach.de](mailto:bildung-teilhabe@biberach.de)

Jobcenter Friedrichshafen

Tel. 07541/ 204 - 0

E-Mail: [Jobcenter@boden-seekreis.de](mailto:Jobcenter@boden-seekreis.de)

Jobcenter Heidenheim

Tel. 07321/ 345-0

E-Mail: [Jobcenter-Heidenheim@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Heidenheim@jobcenter-ge.de)

Jobcenter Ulm

Tel. 0731/ 409 86 - 0

E-Mail: [Jobcenter-Ulm@jobcenter-ge.de](mailto:Jobcenter-Ulm@jobcenter-ge.de)

#### AGENTUR FÜR ARBEIT

Agentur für Arbeit Aalen

Tel. 07361/ 575 - 675

E-Mail: [Aalen.161-Reha@arbeitsagentur.de](mailto:Aalen.161-Reha@arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Heidenheim

Heidenheim

Tel. 07321/ 329 - 0

E-Mail: [Heidenheim.161-Reha@arbeitsagentur.de](mailto: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 Eindliederung 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.
- Abklärung und Unterstützung bei der Beantragung finanzieller Leistungen.
- Begleitung der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit Schwerbehinderung.
- Kooperation mit dem Integrationsamt
- Unterstützung der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen (im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit).
- Nachhaltige Sicherung der Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderung
- Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung.

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](mailto:Ulm.161-Reha@arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Ravensburg

Tel. 0751/ 805 - 0

E-Mail: [Konstanz-Ravensburg.261-Reha@arbeitsagentur.de](mailto: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 können Menschen mit Behinderung auf den Beruf vorbereitet werden?

### schulische Vorbereitung/berufliche Qualifizierung

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Gemeinschaftsangebot von Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren.

Sie stellt eine besondere Form der Berufsschulstufe dar. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen meist aus sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren.

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) 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/kobv.html](http://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020/kobv.html)

### Betriebliche Qualifizierung

Die „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) ist die Variante einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) der Bundesagentur für Arbeit.

Sie bündelt bisher getrennte und nacheinander ablaufende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung von Arbeitsagentur, Integrationsfachdienst, Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und Werkstatt für behinderte Menschen.

KoBV ist an die duale Ausbildung angelehnt. 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 unmittelbar an die BVE an. Sie 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](http://www.kvjs.de/behinderung-und-beruf/aktion-1000-perspektive-2020/kobv.html)

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

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.

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

- Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Ausbaufacharbeiter/in
- Bäckerfachwerker/in
- Bäckerwerker/in
- Verkaufshelfer/in Bäcker
- Bau- und Metallmaler/in (früher: Maler- und Lackiererfachwerker)
- Fachpraktiker für Maler und Lackierer
- Fachhelfer/in für Reinigungstechnik
- Werker für Feinwerktechnik / Fachwerker für Feinwerktechnik / Frästechnik / Drehtechnik
- Fleischerwerker/in
- Fleischerfachwerker/in
- Hochbaufacharbeiter/in
- Metallbearbeiter/in
- Metallfeinbearbeiter/in
- Werkzeugmaschinenpanner/in
- Zweiradmechanikerwerker/in
- Raumausstatterfachwerker
- Fachpraktiker für Land- und Baumaschinenteknik
- Fachpraktiker für Metallbau
- Fachpraktiker Fahrzeuglackierer
- Fachpraktiker für Holzbearbeitung
- Fachpraktiker Fleischer
- Fachpraktiker Verkäufer Fleischerhandwerk
- Fachpraktiker/-in für Kraftfahrzeugmechanik, Schwerpunkt PKW-Technik
- „Bauten- und Objektbeschichter/in (früher Fachwerker im Maler- und Lackiererhandwerk)“

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. 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 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 Ulm, 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

## Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe

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

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

### Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung von Menschen mit Behinderung

Für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen können Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gewährt werden, wenn die Aus- und Weiterbildung ansonsten nicht möglich wäre

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
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, 2015



Ihr Ansprechpartner für weitere Fragen hierzu:  
Fachbereich Nachwuchswerbung:  
Tel. 0731 1425-8203

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 Sanitäreinrichtungen, 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	
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 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 Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes zu beantragen

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

Förderprogramm „Ausbildung Inklusiv“ (Laufzeit bis 2020)	
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 Auszubildende mit Behinderungen nach dem BBiG oder der HwO 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	Durchgehende berufliche Begleitung durch die Integrationsfachdienste ist bis zum Jahr 2020 sichergestellt.
Zuständigkeit	Integrationsamt beim KVJS.
Beantragung	Arbeitgeber wenden sich an den Integrationsfachdienst, der sie bei der Beantragung beim KVJS unterstützt.

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



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

## 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 % 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 abweicht 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 % 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 Arbeitsplätze müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, bei 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.



#### 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 Arbeitgebern 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 personenbezogene 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