



Informationen für Arbeitgeber zu Fördermöglichkeiten bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung

Das Zentrum selbstbestimmtes Leben e.V. (ZsL) berät seit vielen Jahren Menschen mit Behinderung, chronisch Kranke und deren Angehörige unter anderem auch beim Thema „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Handicap“.

Nachfolgend möchten wir aus der Sicht der Arbeitgeber oft gestellte Fragen bezüglich Gründe für die Anstellung von Menschen mit Behinderung, dem Thema Kündigungsschutz sowie die vorhandenen Fördermöglichkeiten beantworten.

Gute Gründe für die Festanstellung von Menschen mit Behinderungen und chronisch Kranken sind unter anderem...

„In der Mitte der Gesellschaft zu leben, bedeutet auch, am Arbeitsleben teilzunehmen und den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Für Menschen mit Behinderungen sind Ausbildung und Erwerbsarbeit wesentliche Aspekte eines selbstbestimmten Lebens. Und für Unternehmen sind motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen ebenfalls ein Gewinn: Sie sind häufig gut ausgebildet und geübt darin, neue und pragmatische Lösungen zu finden. Zudem stärken sie den Teamgeist, verbessern die sozialen Kompetenzen der Belegschaft und erhöhen die Bereitschaft aller, auch ungewöhnliche, kreative Lösungen zu suchen.“



Häufig erkannte Vorteile aus Sicht von Arbeitgebern sind

- Ausgleich von Fachkräftemangel,
- Finanzielle Vorteile und Ersparnis der Ausgleichsabgabe,
- Imagegewinn,
- Verbesserung des Betriebsklimas,
- Vielfalt im Team und neue Ideen und Sichtweisen,
- Vielfalt zahlt sich wirtschaftlich aus,
- Barrierefreiheit in Unternehmen ist für alle gut,
- Förderung der Teamarbeit,
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Handicap zeichnen sich mit einem hohen Maß von Loyalität gegenüber über „ihrem“ Unternehmen aus und
- durch sie rückt die Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes näher!

*„Als personalverantwortliche Personen in Unternehmen stehen Sie vor großen Herausforderungen. Wie dem demografischen Wandel begegnen? Wie den Arbeits- und Fachkräftebedarf sichern? Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann hier für Sie die richtige Antwort sein. **Nutzen Sie diese personellen Ressourcen, indem Sie den Fokus von den Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber hin zu den Stärken verschieben. Die steigende Vielfalt in den Belegschaften ist ein Gewinn für jedes Unternehmen: Nutzen Sie die Chance, neue Potenziale zu entdecken, Inklusion zu fördern und im Arbeitsumfeld passgenau einzusetzen.**“*

Aus „Vielfalt leben - Inklusion bringt weiter“ der Bundesagentur für Arbeit

Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Ansprechpartner

Einen Überblick über die Fördermöglichkeiten finden Sie auch unter www.talentplus.de und www.inklusion-gelingt.de.

Eingliederungshilfe

Das Eingliederungshilferecht wurde durch Bundesteilhabegesetz zum 1. Januar 2020 als Teil 2 unter der Überschrift „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ ins SGB IX aufgenommen. Somit sind die Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen nicht mehr im Sozialhilferecht verortet, sondern als Fachleistungen zur Sozialen Teilhabe im Rehabilitations- und Teilhaberecht.

Mit der neuen Eingliederungshilfe soll sich die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen stärker an deren persönlichem Bedarf orientieren und durch ein bundeseinheitliches Verfahren personenbezogen ermittelt werden, statt wie bislang abhängig von der Wohnform (Einrichtung, Betreutes Wohnen oder Privathaushalt) zu sein.

- Die jeweiligen Träger der Eingliederungshilfe erbringen nur noch die reinen Fachleistungen (Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe), während die sogenannten existenzsichernden Leistungen (Kosten der Unterbringung und Verpflegung) durch die Träger der Sozialhilfe nach SGB XII erbracht werden.
- Die Fachleistungen der Eingliederungshilfe wurden um die Leistungsgruppen „Teilhabe an Bildung“ und „Soziale Teilhabe“ ergänzt.
- Die Einkommens- und Vermögensfreigrenzen werden schrittweise erhöht, sodass Menschen mit Behinderungen künftig nicht mehr mittellos sein müssen, um Anspruch auf Eingliederungshilfe zu haben.
- Das bundesweit vergleichbare und im Bundesteilhabegesetz festgeschriebene Gesamtplanverfahren soll die Steuerungsfähigkeit der Eingliederungshilfeträger erhöhen. Die Hilfebedarfsermittlung, die Teil des Gesamtplanverfahrens ist, soll sich eines Instruments bedienen, das sich an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientiert.
- Laut Übergangsregelung in § 241 SGB IX waren die Träger der Sozialhilfe (Sozialämter) bis zum 31. Dezember 2019 für die Eingliederungshilfe zuständig. Die Bundesländer haben die „Träger der neuen Eingliederungshilfe“ (spätestens ab 2020) nach § 94 Absatz 1 SGB IX festgelegt. Die Webseite „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz / Umsetzungsstand in den Ländern“ informiert darüber, welche Institutionen im jeweiligen Bundesland benannt wurden.

Weiterführende Informationen

- <https://www.betanet.de/eingliederungshilfe-fuer-menschen-mit-behinderungen.html>
- <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Eingliederungshilfe/>

Budget für Ausbildung

Das Budget für Ausbildung soll Menschen mit Behinderungen durch eine Berufsausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Alternative zum Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich und zum Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bieten. Dadurch sollen sich ihre Chancen und Wahlmöglichkeiten verbessern und eine langfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Zuständiger Leistungsträger ist i.d.R. die Bundesagentur für Arbeit, in besonderen Fällen auch ein anderer Reha-Träger.

Weiterführende Informationen

- <https://www.betanet.de/budget-fuer-ausbildung.html>

Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist eine (zum 1.1.2018 eingeführte) Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) mit dem Ziel, werkstattberechtigten Menschen eine Beschäftigungsalternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bei Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es umfasst einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber (auch: Beschäftigungssicherungszuschuss oder Minderleistungsausgleich) sowie die kontinuierliche notwendige Assistenz der Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer (personelle Unterstützung für Anleitung und Begleitung) am Arbeitsplatz.

Weiterführende Informationen

- <https://www.budgetfuerarbeit.de/index.php/regelungen-zum-budget-fuer-arbeit>
- <https://www.betanet.de/budget-fuer-arbeit.html>
- <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Budget-fuer-Arbeit/>

Zuschuss für Aus- und Weiterbildung

- <https://www.talentplus.de/foerderung/foerderung-im-arbeitsleben/>

Arbeitsplatz barrierefrei gestalten

Wenn Arbeitsplätze schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter behindertengerecht gestaltet und mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden müssen, können Zuschüsse beantragt werden. Der Antrag erfolgt nur durch das Unternehmen, wenn die Arbeitshilfen im Besitz des Unternehmens bleiben (zum Beispiel fest montierte Hilfsmittel).

Aber: Sind die technischen Arbeitshilfen stark personenbezogen (zum Beispiel Sehhilfen, Braillezeilen, Sicherheitsschuhe, auch spezielle Bürotische oder Bürostühle), beantragt die oder der Beschäftigte das Hilfsmittel selbst.

Es handelt sich dann um technische Arbeitsmittel, die in den Besitz der oder des Beschäftigten übergehen. Bei einem Arbeitsplatzwechsel nimmt sie oder er die Hilfsmittel mit.

Was wird gefördert?

- Arbeitsmittel, die für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind (zum Beispiel Computersysteme für blinde und sehbehinderte Menschen, spezielle Bürostühle, Hebewerkzeuge)
- Kosten für die Gestaltung des barrierefreien Zugangs zur Arbeitsumgebung gefördert (zum Beispiel Einbau einer behindertengerechten Toilette, Bau von Rampen für Rollstühle)

Die Förderung kann **bis zu 100 Prozent der Kosten** betragen. Gefördert werden die **Beschaffung, Wartungen und Instandhaltungen** aller Maßnahmen sowie die Anpassung der Arbeitsmittel an den Stand der Technik. Muss der Gebrauch eines technischen Hilfsmittels geschult werden, wird die hierzu notwendige Ausbildung gefördert.

Weiterführende Informationen

- REHADAT: Förderung im Arbeitsleben: <https://www.talentplus.de/foerderung/foerderung-im-arbeitsleben/>

Job Coaching

Job Coaches sind „Expert*innen für betriebliche Inklusion“ mit ausgewiesenem rehabilitationspädagogischem Wissen und mindestens grundlegenden Erfahrungen in den Arbeitsbereichen, in denen sie eingesetzt werden. Sie können sehr genau einschätzen, wann welche Maßnahmen für welche*n Beschäftigte*n Sinn machen – und wann Möglichkeiten auch mal ausgeschöpft sind und ein Coaching nicht den gewünschten Erfolg hat.

Weiterführende Informationen

- <https://www.neba.at/neba-leistungen/jobcoaching/warum-jobcoaching>
- <https://jobinklusive.org/2021/04/22/job-coaching/>

Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz unterstützt Menschen mit Behinderungen bei ihrer Arbeit. Dabei ist es Aufgabe der Assistenz, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, wenn das nicht anders (z.B. durch technische Hilfen) möglich ist. Die Kernarbeit leistet die Person mit Behinderung dabei selbst. Eine Arbeitsassistenz liest z.B. Blinden vor oder reicht Gegenstände, die vom Rollstuhl aus nicht erreichbar sind.

Arbeitsassistenz gibt es als dauerhafte Leistung des Integrationsamts. In den ersten 3 Jahren können Reha-Träger, z.B. die Agentur für Arbeit oder die Rentenkasse, die Leistung finanzieren. Die Menschen mit Behinderungen können beantragen, dass sie Geld bekommen, um die nötigen Assistenzkräfte einstellen oder Anbieter von Arbeitsassistenz bezahlen zu können. Arbeitsassistenz gibt es ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 bzw. mit weiteren Voraussetzungen ab einem GdB von 30.

Weiterführende Informationen

- <https://www.betanet.de/arbeitsassistenz.html>

Wie ist das mit dem besonderen Kündigungsschutz bei Menschen mit Schwerbehinderung?

- Ein besonderer Kündigungsschutz gilt nur für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einen Grad der Behinderung von 50 und höher haben.
- Tritt erst nach 6 Monaten nach Festanstellung in Kraft.
- Entfällt bei Zeitverträgen, in der Probezeit oder bei Probearbeit.
- Nur, wenn ein Arbeitgeber den Mitarbeiter allein aufgrund seiner Behinderung kündigen möchte, wird das Integrationsamt seine Zustimmung verweigern.

Kontakt

- Zentrum selbstbestimmtes Leben e.V. (ZsL): www.zsl-stuttgart.de. Mail: info@zsl-stuttgart.de

Bundesweite Beratungsstellen & weitere Informationen

- EUTB® (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung): www.teilhabeberatung.de
- Deutsche Rentenversicherung: www.drk.de
- Arbeitsagenturen & Jobcenter: www.arbeitsagentur.de, www.jobcenter.de
- Broschüre der Arbeitsagentur „Schwerbehinderte Menschen im Betrieb“: [Schwerbehinderte Menschen im Betrieb \(arbeitsagentur.de\)](http://www.arbeitsagentur.de)
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber: [Ansprechstellen für Arbeitgeber | BIH](http://www.ansprechstellen.de)
- Raus aus der Werkstatt und rein ins Arbeitsleben: [Raus aus der Werkstatt und rein in den Arbeitsmarkt – Die Neue Norm](http://www.rausausderwerkstatt.de)