

Werkzeugkoffer

Inklusion ist Zukunft
Zusammen mehr erreichen

Handikap
Prävention
individuell
Zukunft
Sensibilisierung
Lotse
WEITERBILDUNG
Integration
Berufswegplanung
Vernetzung
Inklusion
Menschen mit Behinderung
Thüringer Unternehmen
REHABILITATION
HILFE
BERATUNG
Förderung
INKLUSIONSNETZWERK



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

Werkzeugkoffer INKLUSION

Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen



INHALTSVERZEICHNIS

Herzlich Willkommen

Teil 1 – Allgemeines

Teil 2 – Ausbildung

Teil 3 – Einstellung

Teil 4 – Beschäftigung

Teil 5 – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Kontakt

Impressum

INKLUSIONSNETZWERK FÜR THÜRINGER UNTERNEHMEN

Werkzeugkoffer INKLUSION

Herzlich Willkommen!

Wir freuen uns, dass wir Ihnen mit dem **Werkzeugkoffer INKLUSION** in Form dieses kleinen handlichen Formats kompakte und wichtige Informationen rund um das Thema Inklusion zur Verfügung stellen können.

Ziel des Projektes „Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen (IKN)“ ist es, klein- und mittelständische Unternehmen in Thüringen rund um das Thema Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu informieren und zu beraten. Um dies auch über das Projektende hinaus zu ermöglichen, haben wir uns entschieden, den Werkzeugkoffer INKLUSION zu erarbeiten und bereitzustellen.

Der Werkzeugkoffer enthält thematisch und farblich sortierte Informationskarten zu folgenden Themengebieten:

Teil 1 – weiße Karten – Allgemeines

Teil 2 – blaue Karten – Ausbildung

Teil 3 – grüne Karten – Einstellung

Teil 4 – gelbe Karten – Beschäftigung

Teil 5 – orange Karten – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Diese Karten vermitteln Ihnen einen kurzen und komprimierten Überblick zum jeweiligen Thema. Quellenangaben und weiterführende Links bieten Ihnen die Möglichkeit zur vertiefenden Recherche im Internet und zur Nutzung bereitstehender Materialien.



Das Projekt und damit auch der Werkzeugkoffer wurden durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Nutzung unseres Werkzeugkoffers INKLUSION!

Ihr Team des IKN

Werkzeugkoffer INKLUSION

Teil I - Allgemeines



Inhaltsverzeichnis Teil I – Allgemeines

- I – 01 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- I – 02 Das SGB IX
- I – 03 Schwerbehinderung
- I – 04 Gleichstellung
- I – 05 Beschäftigungspflicht
- I – 06 Ausgleichsabgabe
- I – 07 Betriebsrat
- I – 08 Schwerbehindertenvertretung
- I – 09 Inklusionsbeauftragte*r des Unternehmens
- I – 10 Inklusionsvereinbarung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierungsmerkmal „Behinderung“

- Der gesetzliche Schutz nach dem AGG bezieht sich nicht nur auf schwerbehinderte Menschen.
- Das AGG regelt u. a., dass niemand aufgrund einer Behinderung im Sinne des SGB IX benachteiligt werden darf.
- Dabei wird nicht nach dem Grad der Behinderung (GdB) unterschieden.
- Da die Abgrenzung einer Krankheit von einer Behinderung schwierig sein kann, kommt es immer auf den konkreten Einzelfall an.

Laut Antidiskriminierungsstelle stellt die Förderung von Menschen mit Behinderung ausdrücklich keine Diskriminierung von Menschen ohne Behinderung dar. Arbeitgebende sind zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet, da behinderte Menschen überdurchschnittlich häufig ohne Arbeit sind.

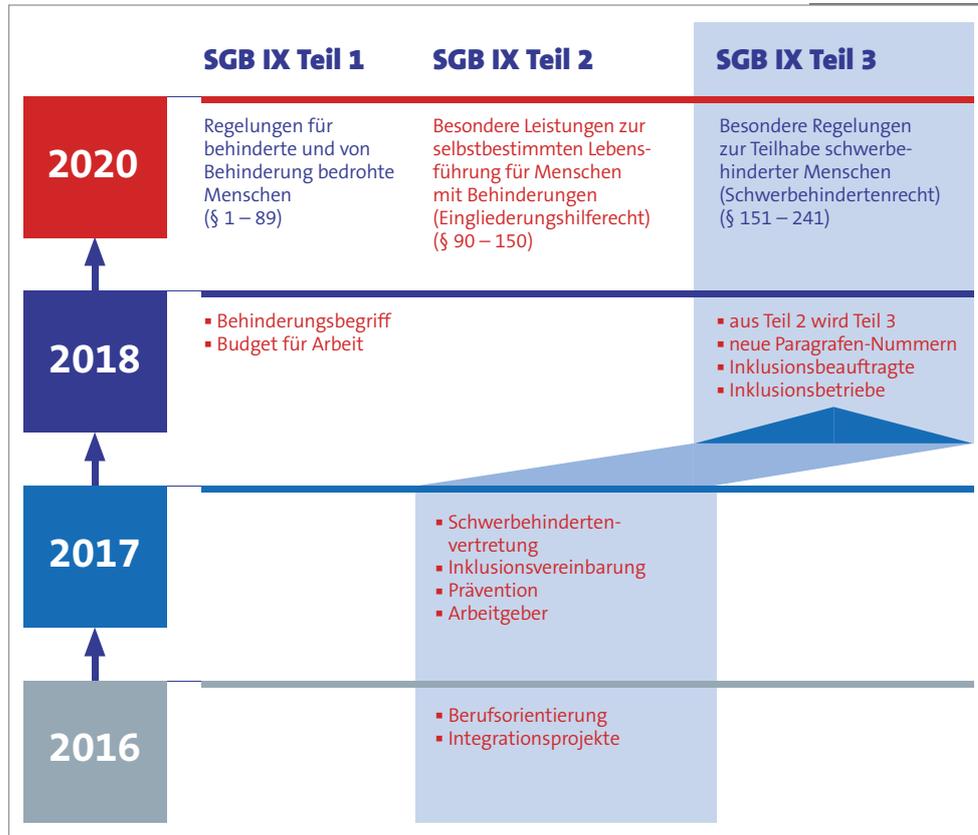
Quellen: <https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Allgemeines-Gleichbehandlungsgesetz-AGG/>
<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.html>
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Das SGB IX

- Das Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) enthält die Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland.
- Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde das SGB IX stufenweise reformiert. In seiner neuen Fassung trat das SGB IX am 1. Januar 2018 in Kraft. Zum 1. Januar 2020 sind die §§ 140 -145 aus dem SGB XII in das SGB IX fest integriert worden. In diesen Paragrafen wird seit 2018 das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung geregelt.
- Mit der Überarbeitung des SGB IX wurde das **Rehabilitationsrecht in das Schwerbehindertenrecht** eingeordnet. Dadurch sind die Integrationsämter Kooperationspartner der Rehabilitationsträger.
- Teil 1 SGB IX - Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, mit neuer Behindertendefinition in § 2 Abs. 1 SGB IX
- Teil 2 SGB IX - Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht)
- Teil 3 SGB IX - Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht); Beinhaltet die Paragrafen:
 - zur Beschäftigungspflicht von Arbeitgebenden (§§ 154 ff SGB IX)
 - zum besonderen Kündigungsschutz (§§ 168 ff SGB IX)
 - zu Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten von Arbeitgebenden (§§ 176 ff SGB IX)

Quellen: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/aenderungen-im-einzeln/>
<https://www.betanet.de/rehabilitation-und-teilhabe-von-menschen-mit-behinderungen.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/SGB-IX--Rehabilitation-und-Teilhabe-behinderter-Menschen-/77c376i/index.html>

Stufenweise Umsetzung der SGB IX-Reform



Quelle: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, ZBinfo 1/2017 „Das neue SGB IX“

Schwerbehinderung

Der Begriff der Behinderung ist in § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX definiert.

Grad der Behinderung (GdB):

- Als Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen Beeinträchtigungen und sozialen Auswirkungen gilt der Grad der Behinderung (GdB).
- Er wird nach bundesweit einheitlichen versorgungsmedizinischen Grundsätzen bemessen sowie festgelegt und in Zehnergraden von 20 bis 100 eingestuft.

Feststellung der Schwerbehinderung:

- Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung von mindestens 50 zuerkannt bekommen hat und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat.
- Ein „gewöhnlicher Aufenthalt“ liegt auch bei Asylbewerbenden und geduldeten Ausländer*innen vor, wenn besondere Umstände ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.
- Die Feststellung des GdB wird beim Versorgungsamt bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde beantragt.
- Dabei wird der Grad der Behinderung und das Vorliegen gesundheitlicher Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen anhand ärztlicher Befunde, Rehabilitations-, Kurenlassungs- und Sozialberichte sowie vergleichbarer Unterlagen ermittelt.

Quellen: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Schwerbehinderung/77c52051/index.html>
https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9216/grad_der_behinderung_gdb?dsc=ok
https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Themen/Schwerbehinderung/schwerbehinderung_node.html
<https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Grad-der-Behinderung-GdB/>

Gleichstellung

- Behinderte Menschen, mit einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30, können unter bestimmten Voraussetzungen den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.
- Die Gleichstellung wird auf Antrag bei der Agentur für Arbeit geprüft und ausgesprochen (§ 151 Abs. 2 SGB IX). Die Agentur für Arbeit hört dazu vorher auch das arbeitgebende Unternehmen und die Schwerbehindertenvertretung an.
- Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tag des Antragseinganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.
- Sie kann erteilt werden:
 - bei Gefährdung des Arbeitsplatzes (häufiges Fehlen aufgrund der Behinderung, geringere Belastbarkeit, eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität)
 - bei Wettbewerbsnachteilen durch die Behinderung
 - wenn Anhaltspunkte vorliegen, dass die Gleichstellung für die Erlangung eines Arbeitsplatzes notwendig ist
- Durch die Gleichstellung erwerben die Menschen grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen, z. B.:
 - besonderen Kündigungsschutz
 - Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung
 - Beschäftigungsanreize für Arbeitgebende (wie Lohnkostenzuschüsse)
- Durch die Gleichstellung gibt es **KEINEN**
 - Anspruch auf Zusatzurlaub
 - Anspruch auf vorzeitige abschlagsfreie Altersrente

Quellen: <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/schwerbehinderung-und-gleichstellung>
https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/teilhabe_und_behinderung/21146/gleichstellung_mit_schwerbehinderten_menschen
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Gleichstellung/77c4461lp/>

Beschäftigungspflicht

- Unter der **Beschäftigungspflicht** versteht man, dass Arbeitgebende verpflichtet sind, bei der Besetzung freier Stellen zu prüfen, ob sie insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigen können (§ 164 SGB IX).
- Gleichzeitig regelt das SGB IX, dass die Arbeit der Behinderung angepasst wird. Dazu gehört unter anderem, dass schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf eine Beschäftigung haben, bei der sie ihre Fähigkeiten sowie ihre Kenntnisse möglichst voll verwerten können und die Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen erfolgt.
- Auch die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern (§ 164 Abs. 5 SGB IX).
- Alle privaten und öffentlichen Arbeitgebenden mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 SGB IX).
- **Pflichtplätze** – sind der rechnerische Anteil an Arbeitsplätzen, die Arbeitgebende gemäß Beschäftigungspflicht mit schwerbehinderten Menschen besetzen sollten. Die Berechnung der Pflichtplätze ist im SGB IX geregelt. Die sich bei der Berechnung ergebenden Bruchteile von 0,5 und mehr werden in aller Regel aufgerundet und bei Arbeitgebenden mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abgerundet:
 - Weniger als 40 Arbeitnehmende: 1 beschäftigte schwerbehinderte Person
 - 40 bis weniger als 60 Arbeitnehmende: 2 beschäftigte schwerbehinderte Personen
 - Größere Betriebe: 5 Prozent der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Personen
- Werden die Pflichtplätze nicht besetzt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen (siehe Karte I-06).

Quellen: <https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Beschaeftigungspflicht/>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Beschaeftigungspflicht/>
<https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Pflichtplaetze/>
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013426.pdf

Ausgleichsabgabe

- Die Ausgleichsabgabe wird fällig, wenn Arbeitgebende die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen von fünf Prozent nicht beschäftigen (Beschäftigungspflicht siehe Karte I-05).
- Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).
- Die Höhe des Betrages ist abhängig von der Größe des Unternehmens und dem Grad der Erfüllung der Quote.
- Die Summe der zu zahlenden Abgabe wird anhand der Schwerbehindertenanzeige ermittelt, die zum 31.03. des Folgejahres an die Agentur für Arbeit zu melden ist und an das zuständige Integrationsamt gezahlt wird.
- Je unbesetztem Arbeitsplatz sind das:
 - 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent
 - 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent
 - 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent
- Sonderregelung für kleinere Betriebe - Arbeitgebende mit:
 - jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen je Monat 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtarbeitsplatz nicht besetzen.
 - jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtarbeitsplätze besetzen. Sie zahlen 125 Euro, wenn sie weniger als zwei Pflichtarbeitsplätze besetzen und 220 Euro, wenn weniger als ein Pflichtarbeitsplatz besetzt ist.

Quellen: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i/index.html>
<https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/index.html>

Erklärvideos unter: <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/verstehen/videos-zur-ausgleichsabgabe/index.html>

Betriebsrat

- Der Betriebsrat ist das Mitbestimmungsorgan der Beschäftigten.
- Seine Aufgaben, Rechte und Pflichten regelt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).
- Der Betriebsrat vertritt als Organ der Betriebsverfassung die Beschäftigten und verhandelt die Interessen der Arbeitnehmenden mit dem arbeitgebenden Unternehmen.
- Er kann in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Betriebsbelangen Betriebsvereinbarungen mit dem Unternehmen treffen.
- Der Betriebsrat hat in unterschiedlichen Bereichen abgestufte Rechte:
 - Recht auf Information / Unterrichtung
 - Recht auf Anhörung
 - Recht auf Beratung
 - Recht auf Zustimmung, z. B. bei Kündigungen



Einbindung des Betriebsrates

- Die Eingliederung **schwerbehinderter Menschen** ist eine explizite Aufgabe des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 176 SGB IX).
- Der Betriebsrat hat mit dem arbeitgebenden Unternehmen, der*dem Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zum Wohl der schwerbehinderten Menschen des Betriebes eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX) (siehe Karte I-09).
- **Allgemeine Aufgaben bezüglich schwerbehinderter Arbeitnehmender:**
 - Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes
 - Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen
 - Hinwirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung
 - Achtet auf die Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§§ 154-155 SGB IX), das berufliche Fortkommen sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und präventive Maßnahmen (§§ 164, 167 SGB IX)
 - Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nr. 5 BetrVG) und der Belange schwerbehinderter Menschen bei der Personalplanung (§ 92 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)
 - Prüfung der Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit
- Der Betriebsrat muss im Bewerbungsverfahren schwerbehinderter Menschen beteiligt sein (§ 164 Abs. 1 SGB IX).
- Unterlässt das arbeitgebende Unternehmen die nach § 164 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, der beabsichtigten Einstellung von nicht schwerbehinderten Arbeitnehmenden die Zustimmung zu verweigern (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.06.2010 - 7 ABR 3/09).

Werkzeugkoffer INKLUSION – ALLGEMEINES

- Bei der Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten muss der Betriebsrat vorher angehört und ihm die Gründe vorgelegt werden. Er kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bestimmte Gründe gegeben sind (§ 102 BetrVG).

Quellen: <https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Betriebsrat/77c367i/index.html>
<https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Betriebsrat/>
<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Betriebsrat/77c367i/index.html>
<https://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1807.pdf>

Schwerbehindertenvertretung (SBV) nach §§ 177 ff SGB IX

- Die SBV fördert die Eingliederung, vertritt die Interessen, berät und unterstützt (schwer-)behinderte Menschen.
- Eine SBV ist laut § 177 SGB IX ab fünf schwerbehinderten beschäftigten Mitarbeitenden einzurichten und besteht aus einer Vertrauensperson und einer Stellvertretung. Sie wird alle vier Jahre gewählt.
- Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im § 178 SGB IX geregelt.
- **Aufgaben der SBV nach § 178 SGB IX:**
 - Sie überwacht alle rechtlichen und betrieblichen Bestimmungen hinsichtlich Schwerbehinderung.
 - Sie beantragt bei den zuständigen Stellen den schwerbehinderten Mitarbeitenden dienende Maßnahmen.
 - Sie hört und regelt Beschwerden und Anregungen der schwerbehinderten Beschäftigten und informiert zurück.
- **Rechte der SBV nach § 178 SGB IX:**
 - Sie hat Beteiligungsrechte aber keine Mitbestimmungsrechte bei Vorstellungsgesprächen und der Einstellung schwerbehinderter Menschen.
 - Arbeitgebende müssen die SBV unverzüglich und umfassend bei allen Angelegenheiten schwerbehinderte Mitarbeitende betreffend unterrichten sowie anhören.
 - Die SBV ist hinzuzuziehen, wenn schwerbehinderte Mitarbeitende ihre Personalakte einsehen möchten.
 - Die SBV darf an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilnehmen.
 - Sie kann einmal jährlich eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeitenden durchführen.
 - Die SBV hat ein Rederecht auf Betriebs- und Personalversammlungen.
 - Die Kosten der SBV übernimmt das Unternehmen.
 - Die SBV hat besonderen Kündigungsschutz nach § 179 Abs. 3 SGB IX.

Schwerbehindertenvertretung – Neuerungen nach dem Bundesteilhabegesetz

Seit dem Jahreswechsel 2016/17 gelten durch das vorgezogene Inkrafttreten einiger Vorschriften des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) einige Neuerungen für die Schwerbehindertenvertretungen:

- **Unwirksamkeitsklausel** - Verletzen Arbeitgebende **im Falle einer Kündigung** das Unterrichts- und Anhörungsrecht der Vertrauensperson, müssen sie in einem Kündigungsschutzverfahren mit arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen. Der neu in § 178 Abs. 2 SGB IX eingefügte Satz 3 ordnet als Rechtsfolge einer unterlassenen Beteiligung die Unwirksamkeit der Kündigung an. Die SBV kann das Arbeitsgericht anrufen und dort das Aussetzen der Entscheidung erreichen, bis die Beteiligung nachgeholt ist. Zuwiderhandlungen seitens der Arbeitgebenden können Ordnungsgelder nach sich ziehen.
- **Freistellung** - Nach § 179 Abs. 4 Satz 1 SGB IX haben die Vertrauenspersonen einen anlassbezogenen Anspruch auf Befreiung von ihrer Arbeits- bzw. Dienstpflicht. Darüber hinaus besteht in größeren Dienststellen ein Anspruch auf vollständige Freistellung nach § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX. Mit der letzten Novellierung ist der hierfür maßgebliche Schwellenwert von bisher 200 auf nunmehr 100 schwerbehinderte Beschäftigte abgesenkt worden.
- **Bürokraft** - In § 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX ist explizit festgeschrieben, dass Arbeitgebende auch die Kosten für eine Bürokraft der Schwerbehindertenvertretung zu tragen haben (unter dem Vorbehalt der Erforderlichkeit).
- **Schulungsanspruch der Stellvertretung** - Die Schulungsansprüche für stellvertretende Mitglieder der SBV sind erweitert worden. Nun besitzt das erste stellvertretende Mitglied gemäß § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX den gleichen Schulungsanspruch wie die Vertrauensperson. Unabhängig davon besitzen auch all diejenigen stellvertretenden Mitglieder einen Schulungsanspruch, die nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX für bestimmte Aufgaben herangezogen werden (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Für die übrigen stellvertretenden Mitglieder gilt der Schulungsanspruch dagegen nicht.

Quellen: <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Schwerbehindertenvertretung-SBV/>
<https://www.betriebsrat.com/wissen/schwerbehindertenvertretung>
<https://www.bund-verlag.de/personalrat/arbeitsschutz/basiswissen/schwerbehindertenvertretung>

Inklusionsbeauftragte*r von Arbeitgebenden nach § 181 SGB IX

- Wenn Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung beschäftigt sind, hat das Unternehmen eine*n Inklusionsbeauftragte*n zu bestellen (unabhängig des Vorhandenseins einer SBV), welche*r es in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX) (früher Arbeitgeberbeauftragte).
- Inklusionsbeauftragte übernehmen nicht die gesetzliche Aufgabe des arbeitgebenden Unternehmens. Die Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Unternehmens im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen. Es ist empfehlenswert, dass Inklusionsbeauftragte einen guten Überblick über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle haben und mit gewissen Entscheidungskompetenzen ausgestattet sind.
- **Bestellung von Inklusionsbeauftragten:**
 - Die Bestellung ist eine einseitige Erklärung des arbeitgebenden Unternehmens.
 - Die*der Inklusionsbeauftragte vertritt den Betrieb verantwortlich.
 - Die*der Inklusionsbeauftragte sollte selbst schwerbehindert sein.
- Das Unternehmen hat die Bestellung gegenüber dem Integrationsamt und der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen.
- **Mögliche Aufgaben von Inklusionsbeauftragten:**
 - Kontaktperson des Unternehmens für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte
 - Ansprechperson für Personal-, Betriebsrat und SBV
 - Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt
 - achtet auf die Fürsorgepflicht des Unternehmens – damit Schutz des Unternehmens vor Pflichtverletzungen
 - soll auf einen gerechten Interessenausgleich hinwirken

Quellen: <https://www.betriebsrat.com/wissen/schwerbehindertenvertretung/inklusionsbeauftragter>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Inklusionsbeauftragter/77c107211p/index.html>
<https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Inklusionsbeauftragte/>

Inklusionsvereinbarung

- Inklusionsvereinbarungen helfen, in den Unternehmen die Beschäftigungssituation und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu verbessern.
- § 166 SGB IX verpflichtet das Unternehmen, auf Antrag der SBV mit dem Betriebs- oder Personalrat und in Zusammenarbeit mit dem*der Inklusionsbeauftragten, eine Integrationsvereinbarung vertraglich abzuschließen.

Ablauf einer Inklusionsvereinbarung



Werkzeugkoffer INKLUSION – ALLGEMEINES

- Die Inklusionsvereinbarung dient der Steuerung der betrieblichen Inklusionsarbeit und soll mittels Zielvereinbarungen die betriebliche Integration steuern.
- In den Zielvereinbarungen ist festzuhalten, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist und in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht sein sollen. Die Instrumente, die hierbei helfen, sind Controlling und Berichtspflicht.
- Die Ergebnisse der einzelnen Schritte können Bestandteil der Inklusionsvereinbarung sein. Eine **mögliche Gliederung** für die Inklusionsvereinbarung wäre z. B.:
 - Präambel
 - Ist-Situation
 - Zielvereinbarungen
 - Umsetzung der Vereinbarungen
 - Berichtspflicht / Controlling
- Die Ziele beziehen sich auf Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Gestaltung des Arbeitsumfeldes.
- **Typische Inhalte sind:**
 - angemessene Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen
 - besondere Belange von Frauen mit Behinderungen
 - anzustrebende Beschäftigungsquote bei schwerbehinderten Mitarbeitenden
 - Teilzeitarbeit
 - Ausbildung Jugendlicher mit Behinderung (Berufsausbildung)
 - Umsetzung der betrieblichen Prävention (Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und ggf. Betrieblichen Gesundheitsmanagement)
 - Einbindung von Werks- oder Betriebsärzten

Werkzeugkoffer INKLUSION – ALLGEMEINES

- **Ziel** ist die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen.
- **Beispiele** für Inklusionsvereinbarungen verschiedener Branchen finden Sie unter: <https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/inklusionsvereinbarungen/index.html> sowie unter https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/index.html?connectdb=iv&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=IV&GIX=IV/*

Quellen: <https://www.rehadat.de/presse-service/lexikon/Lex-Inklusionsvereinbarung/>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Inklusionsvereinbarung/77c435i/index.html>
<https://www.bund-verlag.de/sbv/sbv-arbeit/basiswissen/inklusionsvereinbarung>

Werkzeugkoffer INKLUSION

Teil 2 - Ausbildung



Inhaltsverzeichnis Teil 2 – Ausbildung

- 2 – 01 Ausbildungsformen
- 2 – 02 Ausbildung für Menschen mit Behinderungen - Aufgaben der zuständigen Stelle
- 2 – 03 Rechtliche Regelungen
- 2 – 04 Voraussetzungen
- 2 – 05 Finanzielle Förderung für die Ausbildung
- 2 – 06 Erstuntersuchung
- 2 – 07 Nachteilsausgleich
- 2 – 08 ReZa – Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Auszubildende
- 2 – 09 Unterstützte Beschäftigung als Alternative zur Ausbildung

Ausbildungsformen

Duale Ausbildung

- Der Großteil aller anerkannten Ausbildungsberufe (etwa 350) wird im dualen System ausgebildet.
- Die duale Ausbildung ist eine zweigeteilte Form, die an zwei verschiedenen Ausbildungsorten umgesetzt wird - in der Berufsschule zum Erlernen des theoretischen Fachwissens sowie im Betrieb zum Erwerb der praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten.
- Die Auszubildenden erwerben eine praxisorientierte Qualifikation im Zeitraum von 2 bis 3,5 Jahren, je nach Berufsbild.
- Der Berufsschulunterricht findet normalerweise an ein bis zwei Tagen pro Woche oder in Blockform neben der betrieblichen Arbeit statt.
- Die duale Ausbildung ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die einzelnen Ausbildungsverordnungen der jeweiligen Berufe geregelt. Darin sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung festgelegt, wie etwa die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildenden oder die Ausbildungsinhalte mit ihrer sachlich-zeitlichen Gliederung.
- Die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses erfolgt durch das Unternehmen bei der zuständigen Kammer (IHK, HWK, u. a.).

Quellen: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10575> → Verzeichnis aller anerkannten Ausbildungsberufe 2019
<https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>
<https://www.erfurt.ihk.de/bildung/ausbildung/informationen-fuer-ausbildungsbetriebe>

2-jährige Ausbildung

- Die Ausbildung in einem zweijährigen Ausbildungsberuf ist eine gute Alternative als Einstieg und für einen Berufsabschluss.
 - Diese Berufe sind attraktiv für eher praktisch begabte Jugendliche, die nur schwer einen Ausbildungsplatz finden.
 - In vielen zweijährigen Ausbildungsberufen gibt es einen oder mehrere weiterführende Berufe und auch der Weg zur beruflichen Weiterbildung ist offen.
 - Vorteile einer zweijährigen Ausbildung:
 - weniger theoretische Inhalte
 - kurze maßgeschneiderte Ausbildung
 - abgeschlossene Ausbildung nach zwei Jahren
 - bessere Chancen am Arbeitsmarkt als eine ungelernte Kraft
 - 3 bis 3,5-jähriger Anschlussberuf bei voller Anrechnung fortsetzend möglich
- z. B. 2-jährige Ausbildung als **Verkäufer*in**, danach 3. Lehrjahr – Abschluss **Kaufmann*frau im Einzelhandel**

Quellen: <https://www.talentplus.de/personalgewinnung/ausbildung/index.html>
<https://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/berufe-von-a-z/uebersicht-der-zweijaehrigen-ausbildungsberufe/>

Fachpraktiker nach § 66 BBiG / § 42r HwO

- Grundsätzlich können Menschen mit Behinderungen jeden **dualen Ausbildungsberuf** erlernen. Sollte dies aufgrund der Schwere der Beeinträchtigungen nicht möglich sein, kann man auf so genannte **Fachpraktiker- oder Werkerausbildungen** zurückgreifen.
- In den Fachpraktikerberufen können beispielsweise fachpraktische Inhalte stärker gewichtet sein, während die Fachtheorie reduziert wird. Welche Anteile stärker oder schwächer gewichtet werden, hängt von der Art der Behinderung bzw. der Einschränkung der auszubildenden Person ab.
- Die Feststellung von Art und Schwere der Behinderung sowie die Festlegung, ob eine Ausbildung in den Fachpraktiker- oder Werkerberufen erfolgen darf, treffen die Dienststellen der Agentur für Arbeit.
- Wenn der Leistungsstand und die Behinderung es erlauben, kann die Ausbildung auch nach der regulären Ausbildungsordnung durchgeführt bzw. fortgesetzt werden.
- Voraussetzung für die Fachpraktiker- oder Werkerausbildung im Ausbildungsbetrieb ist, dass der*die zuständige Auszubildende eine „**Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA)**“ besitzt (siehe Karte 2-08).

Quellen: <https://www.arbeitsagentur.de/ausbilden/informationen-zur-ausbildung>
<https://www.erfurt.ihk.de/bildung/ausbildung/informationen-fuer-ausbildungsbetriebe/ausbildung-fuer-menschen-mit-behinderungen-397792>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/erstausbildung-nach-paragr-66-paragr-42-fachpraktikerberuf/>
<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/ausbildung/ausbildungsformen/index.html>
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015844.pdf → Betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung - Praktische Hinweise und Informationen zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation (ReZA) für Auszubildende und Betriebe

- folgende Fachpraktiker-Ausbildungsberufe sind in Thüringen zugelassen

- | | |
|---|--------------------------------|
| • Recyclingwerker*in | Ausbildungszeit 2 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in Küche | Ausbildungszeit 3 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in im Verkauf | Ausbildungszeit 2 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Zerspanungsmechanik | Ausbildungszeit 3,5 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Industriemechanik | Ausbildungszeit 3,5 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Elektrotechnik | Ausbildungszeit 3 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Metalltechnik/Konstruktionstechnik | Ausbildungszeit 2 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Lagerlogistik | Ausbildungszeit 3 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*in für Bürokommunikation | Ausbildungszeit 3 Jahre, IHK |
| • Fachpraktiker*-in für Hauswirtschaft | Ausbildungszeit 3 Jahre, TLL |
| • Fachpraktiker*in für personale Dienstleistungen | Ausbildungszeit 3 Jahre, TLL |
| • Gartenbauwerker*in | Ausbildungszeit 3 Jahre, TLL |
| • Fachpraktiker*in für Holzverarbeitung | Ausbildungszeit 3 Jahre, HWK |
| • Bauten- und Objektbeschichter*in | Ausbildungszeit 3 Jahre, HWK |

- Die Vermittlung erfolgt über die Reha-Beratung der zuständigen Agentur für Arbeit.

Quellen: http://www.tll.de/a_betriebe/m_tab_run.htm
<https://www.suhl.ihk.de/ihk-suedthueringen/rechtsgrundlagen/aus-und-weiterbildung>
<https://www.erfurt.ihk.de/bildung/ausbildung/informationen-fuer-ausbildungsbetriebe/ausbildung-fuer-menschen-mit-behinderungen-397792>

Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)

- Die **begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)** ist ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit zur besonderen Ausbildungsförderung für junge Menschen mit Behinderung nach § 117 SGB III.
- Das Modell richtet sich an Jugendliche, die Hilfe und Unterstützung auf dem Weg in eine Ausbildung sowie während der Ausbildung benötigen.
- Der Ausbildungsvertrag wird mit einem anerkannten Ausbildungsbetrieb geschlossen.
- Die Ausbildung findet im dualen System statt und umfasst sowohl die Arbeit im Betrieb als auch den Besuch der Berufsschule.
- Während der Ausbildung erhalten sowohl Betrieb als auch Auszubildende Unterstützung durch einen Bildungsträger.
- Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte unterstützen die Teilnehmenden individuell während der gesamten betrieblichen Ausbildung.
- In Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb sowie der auszubildenden Person werden individuelle Förderpläne entwickelt und umgesetzt.
- Ein Ausbildungszuschuss kann gewährt werden.

Quellen: <https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Begleitete-betriebliche-Ausbildung-bbA/>
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013301.pdf
https://www.arbeitsagentur.de/datei/begl-betriebliche-ausbildung_ba013789.pdf → Informationen der Bundesagentur für Arbeit zur bbA

Ausbildung für Menschen mit Behinderungen – Aufgaben der zuständigen Stelle

Grundlage für die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen bilden die Handwerksordnung (§§ 42p ff HwO) und das Berufsbildungsgesetz (§§ 64 ff BBiG). Sie regeln, wie die Ausbildung behinderter Menschen umgesetzt werden soll.

Die Ausbildung:

1. orientiert sich an anerkannten Ausbildungsberufen
2. berücksichtigt die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen in der Prüfungsordnung (§ 65 BBiG / § 42p HwO) und bei der Überwachung der Berufsausbildung (§ 41 HwO) hinsichtlich der zeitlichen und sachlichen Gliederung, der Dauer von Prüfungszeiten, der Zulassung von Hilfsmitteln sowie der Inanspruchnahme von Hilfsleistungen Dritter (z. B. von Gebärdendolmetschern)
3. nach "besonderen Regelungen für behinderte Menschen" (siehe Rahmenregelungen des BIBB) muss bei der zuständigen Kammer (Handwerkskammer, Landwirtschaftskammer oder Industrie- und Handelskammer) durch die*den behinderten Jugendliche*n oder die gesetzliche Vertretung beantragt werden

Darüber hinaus muss:

4. der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein
5. eine Eignungsuntersuchung durch die Agentur für Arbeit erfolgt sein

Quellen: <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/berufe-von-a-z/uebersicht-der-ausbildungsberufe-fuer-menschen-mit-behinderungen/>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/erstausbildung-nach-paragr-66-paragr-42-fachpraktikerberuf/index.html>

Ausbildung in Fachpraktiker-Berufen

- Die Kammern bzw. Landesanstalten konzipieren als zuständige Stellen die Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen entsprechend der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB).
- Die angepassten Inhalte basieren auf der Ausbildungsordnung eines bereits vorhandenen Ausbildungsberufes (z. B. Koch*Köchin – Fachpraktiker*in Küche).
- Die Inhalte sind so ausgelegt, dass eine Fortsetzung der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf möglich ist (z. B. zunächst Ausbildung als Fachpraktiker*in Küche und dann Fortsetzung zum*zur Koch*Köchin).

Grundlagen für die Erstellung von Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen:

- 1. Rahmenrichtlinien** - die Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung erfolgen nach bundeseinheitlichen Richtlinien und Standards sowie nach Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) (§ 66 BBiG; § 42m HwO).
- 2.** Anhand der Handreichungen der Kultusministerkonferenz erfolgt die Erarbeitung von **Lehrplänen** für lernbeeinträchtigte Menschen.
- 3.** Auf der Basis der Rahmenrichtlinie sind mehrere **bundeseinheitliche Empfehlungen zu Ausbildungsregelungen** erarbeitet worden.

Quellen: <https://www.zdh.de/fachbereiche/bildung/ausbildung/duale-ausbildungsberufe/ausbildung-fuer-behinderte-menschen/>

Rechtliche Regelungen

- Für Auszubildende mit Behinderungen sind - im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung - folgende Bestimmungen von besonderer Bedeutung:
 - Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die unter anderem ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Abs. 2 BBiG).
 - Die für die Durchführung des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen (Kammern usw.) sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen (§ 65 Abs. 1 BBiG und § 42 HwO). Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie z. B. von Gebärdensprachdolmetschern für hörgeschädigte Menschen.
 - Behinderte Menschen sind zur Abschlussprüfung auch dann zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nummer 2 und 3 BBiG bzw. des § 36 Abs. 1 Nummer 2 und 3 HwO nicht vorliegen. Das heißt, wenn die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder die Führung vorgeschriebener schriftlicher Ausbildungsnachweise nicht erfolgt ist oder wenn das Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. in die Lehrlingsrolle nicht eingetragen ist, ist die Zulassung zur Abschlussprüfung möglich. Die Prüfung übernimmt die zuständige Kammer.
 - Wenn besondere Hilfen und eine spezifische Betreuung notwendig sind, kann die Ausbildung behinderter Menschen in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen erfolgen.
 - Sollte eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf behinderungsbedingt nicht möglich sein, so sind die besonderen Ausbildungsregelungen nach § 66 Abs. 1 BBiG und § 42m HwO zu beachten. Die Ausbildungsregelungen für diese Fachpraktiker-Ausbildungen werden von der jeweils zuständigen Stelle entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) festgelegt.

Werkzeugkoffer INKLUSION – AUSBILDUNG

- Da Auszubildende arbeitsrechtlich als Arbeitnehmende anzusehen sind, genießen schwerbehinderte Auszubildende den besonderen Kündigungsschutz (§§ 168 ff SGB IX).
 - Bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe zählen Ausbildungsplätze, auf denen schwerbehinderte Auszubildende beschäftigt werden, bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Pflichtarbeitsplätze nicht mit. Schwerbehinderte Auszubildende werden zugleich auf zwei, bei besonderen Voraussetzungen auf drei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§§ 157, 159 SGB IX).
 - Während der Zeit der Berufsausbildung werden behinderte Jugendliche und junge Erwachsene schwerbehinderten Menschen auch dann gleichgestellt (Gleichstellung), wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 151 Abs. 4 SGB IX).
- Die ärztliche Erstuntersuchung ist für minderjährige Auszubildende generell verpflichtend (siehe Karte 2-06). Gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz soll mit der Erstuntersuchung sichergestellt werden, dass die Jugendlichen vor dem Einstieg ins Berufsleben keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufweisen, die sich durch die Arbeit verschlimmern könnten. Entsprechend kann es auch passieren, dass Jugendliche im angedachten Beruf nicht ausgebildet werden dürfen. In den Fällen sollte man die zuständige Agentur für Arbeit und Kammer hinzuziehen, um eine Lösung zu finden.

Quellen: <https://www.arbeitsschutzgesetz.org/jarbschg/erstuntersuchung/>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Rechtliches-Foerderung/Pflichtplatzanrechnung-Azubis/index.html>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Rechtliches-Foerderung/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Berufsausbildung/77c499i1p/index.html>
https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Themen/AusbildungStudium/Berufsausbildung/BerufsausbildungBetrieb/berufsausbildungbetrieb_node.html

Voraussetzungen klären

- Prinzipiell können Betriebe Menschen mit Behinderungen in jedem Ausbildungsberuf ausbilden, wenn die Fähigkeiten es zulassen.
- Dies ist abhängig von der Art der Behinderung bzw. der Einschränkungen der auszubildenden Person.
- Es erfolgt ggf. eine Anpassung der fachpraktischen und theoretischen Ausbildungsinhalte (siehe Karte 2-01).
- Eine Fachpraktikerausbildung setzt voraus, dass die verantwortliche ausbildende Person eine „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA)“ besitzt (siehe Karte 2-08).
- Für eine passgenaue Ausbildung beraten die zuständigen Kammern (IHK, HWK, u. a.) und die Agentur für Arbeit.
- Wichtig ist, dass die Jugendlichen auch als ausbildungsplatzsuchend bei der **Agentur für Arbeit** gemeldet sind.
- Es ist zu klären, ob es laut ärztlichem Gutachten der Agentur für Arbeit Einsatzbeschränkungen gibt.
- Bei minderjährigen Auszubildenden ist eine Erstuntersuchung vor Ausbildungsbeginn notwendig (siehe Karte 2-06).
- Hat die auszubildende Person einen GdB? → Dann kann auch Kontakt zum regional zuständigen **Integrationsamt** geknüpft werden, um sich beraten zu lassen.
- Beratung zur Inklusion bieten ebenfalls der Integrationsfachdienst sowie das **Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen** an.

Quellen: <https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Rechtliches-Foerderung/index.html>
<https://www.rehadat-adressen.de/de/interessenvertretung-dachverbaende-rehatraeger/index.html>
<https://www.bwtw.de/themenbereiche/inklusion/>

Finanzielle Förderung für die Ausbildung

➔ **Wichtig:** Anträge immer **vor Beginn der Ausbildung** stellen!

- Jede finanzielle Förderung ist eine Einzelfallentscheidung - abhängig von der Art der Ausbildung, der Art und Schwere der Behinderung der auszubildenden Person und den Voraussetzungen im Ausbildungsbetrieb.
- **Möglich sind Zuschüsse** zu:
 - der behindertengerechten Einrichtung des Arbeitsplatzes
 - der Ausbildungsvergütung
 - den Kammergebühren
- Darüber hinaus ist ein Eingliederungszuschuss bei Einstellung möglich.
- Die Förderung kann durch die Agenturen für Arbeit und / oder die Integrationsämter erfolgen. **Lassen Sie sich am besten im Vorfeld beraten!** Oftmals gibt es auch Sonderprogramme der Länder und des Bundes.
- Der Gesetzgeber unterscheidet bei Förderungen u. a. zwischen
 - den "Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben" (§ 49 SGB IX)
 - der "Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben" (§ 185 SGB IX)
 - den "Förderungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben" (SchwbAV)
- Die Fördermaßnahmen zielen alle darauf ab, neue Arbeitsplätze zu schaffen und Arbeitsverhältnisse zu sichern.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba016254.pdf
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen>
<https://www.integrationsaemter.de/Leistungen-An-Arbeitgeber/507c/index.html>
<https://www.talentplus.de/foerderung/rechtliches-und-hintergrund/index.html>

Erstuntersuchung

- Minderjährige Auszubildende sind verpflichtet, sich vor Beginn der Ausbildung ärztlich untersuchen zu lassen und die Bescheinigung über die Erstuntersuchung dem ausbildenden Betrieb vorzulegen (§ 32 JArbSchG).
- Die Bescheinigung darf nicht länger als 14 Monate vor Beginn der Ausbildung oder Beschäftigung ausgestellt sein.
- Die ärztliche Bescheinigung muss der eintragenden Kammer vorgelegt werden (§ 35 BBiG).
- Die Kosten der Untersuchung trägt das Land (§ 44 JArbSchG).
- Ist vor Ausbildungsbeginn keine Erstuntersuchung erfolgt, gilt ein Beschäftigungsverbot bis das Ergebnis nachgereicht wird.
- Die erste Nachuntersuchung muss innerhalb von 12 Monaten nach Beginn der Ausbildung oder Beschäftigung erfolgen, wenn die auszubildende Person dann noch immer minderjährig ist.
- **Achtung:** Legt die jugendliche Person nach Ablauf eines Jahres diese Bescheinigung nicht vor, muss der ausbildende Betrieb innerhalb eines Monats schriftlich auffordern, diese Bescheinigung vorzulegen. Die Jugendlichen dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange die Bescheinigung nicht vorgelegt wurde.

Quellen: <https://www.arbeitsschutzgesetz.org/jarbschg/erstuntersuchung/>
https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tlvwa2/120/zustaendige_stelle/berufsausbildungsvertrag/broschuere_zur_aerztlichen_untersuchung.pdf

Nachteilsausgleich

Nach Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind von den Kammern bei der Durchführung von Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen die besonderen Belange der körperlich, geistig und seelisch behinderten Menschen bei der Prüfung zu berücksichtigen. Während einer Ausbildung können Betroffene gewisse Nachteilsausgleiche bekommen.

- Um Nachteilsausgleiche zu erhalten, benötigt man KEINEN Schwerbehindertenausweis!
- Allerdings werden meistens ärztliche, psychologische oder andere amtliche Stellungnahmen verlangt.
- Nachteilsausgleiche bei Prüfungen:
 - Vor der Zwischen- oder Abschlussprüfung wird festgelegt, durch welche besonderen Maßnahmen die Belange berücksichtigt werden können (z. B. Zeitverlängerung, technischen Hilfen, Zulassung von Hilfsmitteln u. v. m.).
 - Grundsätzlich gilt, durch Nachteilsausgleiche dürfen die fachlichen und qualitativen Anforderungen an die Prüfungsteilnehmenden nicht verringert werden, d. h. gleicher Prüfungsinhalt und gleiche Beurteilung.
- Die Bewilligung von Nachteilsausgleichen ist immer eine Einzelfallentscheidung.

➡ Der Antrag auf Bewilligung erfolgt bei der zuständigen Kammer (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Landwirtschaftskammer). Der Antrag muss rechtzeitig vor der Prüfung durch die auszubildende Person – spätestens jedoch mit dem Antrag auf Prüfungszulassung – gestellt werden.

Quellen: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7407>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/betrieblich-ausserbetrieblich/Betrieblich/nachteil/index.html>
https://www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Themen/AusbildungStudium/Berufsausbildung/BerufsausbildungBetrieb/berufsausbildungbetrieb_node.html

Was ist die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbildende (ReZa)?

- Die ReZa ist eine Zusatzqualifikation für Ausbildende. Der*die Ausbilder*in eines Unternehmens muss neben der Ausbildereignung diese Zusatzqualifikation nachweisen, wenn in einem Fachpraktiker- oder Werkerberuf ausgebildet werden soll.
- Die ReZa dient dazu, neben der fachlichen, persönlichen und berufspädagogischen Eignung auch eine behinderten-spezifische Qualifikation nachzuweisen.
- Die Qualifizierung umfasst insgesamt 320 Stunden und schließt i. d. R. mit einem Zertifikat ab.
- Inhalte sind:
 - Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis
 - Pädagogische und didaktische Aspekte
 - Medizinische und diagnostische Aspekte
 - Psychologische Aspekte
 - System der beruflichen Rehabilitation
 - Recht
 - Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte
 - Interdisziplinäre Projektarbeit / Praxistransfer in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderungen
- Schwerpunkte sind Lernbehinderung, Lernstörung, Verhaltensauffälligkeiten, psychische Behinderung sowie die individuelle Begleitung der jungen Menschen mit Behinderung während der Ausbildung und bei einem möglichen Übergang in eine Ausbildung in einen weiterführenden Ausbildungsberuf.
- Die Qualifizierung wird von verschiedenen Weiterbildungsanbietern durchgeführt.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/betriebl-ausbildung-junge-mens_ba045583.pdf
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf

Unterstützte Beschäftigung (UB) als Alternative zur Ausbildung

- Die unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX ist ein Angebot für schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.
- Sie bietet eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).
- **Zielgruppen:**
 - Schulabgänger*innen aus Förderschulen oder -zentren
 - Erwachsene, die im Laufe ihres (Erwerbs-)Lebens zum Beispiel eine psychische Erkrankung erworben haben, welche so schwer ist, dass eine Eingliederung in eine WfbM erwogen wird
 - Beschäftigte aus der WfbM, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten
- ➔ Bei der UB gilt der Grundsatz: „**Erst platzieren, dann qualifizieren**“.
- „Unterstützte Beschäftigung“ bedeutet eine individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei werden sie durch einen Jobcoach begleitet.
- Die Phase der Qualifizierung dauert i. d. R. zwei Jahre, in Ausnahmen drei Jahre.
- Ziel ist die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.
- Unterstützend kann nach der Einstellung ein Beschäftigungssicherungszuschuss beim Integrationsamt beantragt werden (siehe Karte 4-04).

Quellen: <https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Unterstuetzte-Beschaeftigung-UB/>
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-Inklusion/Foerderung-der-Ausbildung-und-Beschaeftigung/unterstuetzte-beschaeftigung.html>

Werkzeugkoffer INKLUSION

Teil 3 - Einstellung



Inhaltsverzeichnis Teil 3 – Einstellung

- 3 – 01 Beratungsangebote
- 3 – 02 Stellenausschreibung
- 3 – 03 Bewerbungsverfahren
- 3 – 04 Fragerecht im Vorstellungsgespräch
- 3 – 05 Förderung bei Einstellung
- 3 – 06 Technischer Beratungsdienst
- 3 – 07 Maßnahme bei einem Arbeitgebenden (MAG)
- 3 – 08 Probebeschäftigung
- 3 – 09 Befristetes Arbeitsverhältnis
- 3 – 10 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen

BERATUNGSANGEBOTE

- Das „**Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen**“ beim Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. informiert und berät Sie rund um das Thema Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen. Gern vermitteln wir Ihnen auch Kontakte zu den jeweiligen Rehabilitationsträgern und Partnern, mit denen wir seit vielen Jahren kooperativ zusammenarbeiten.

Kontakt (siehe auch Karte 0-03):

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Außenstelle Erfurt, Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt

Projektkoordinatorin Katrin Keller

Tel.: 0361 24139-22

Mail: keller@bwtw.de

- **Rehabilitationsträger**, sind u. a.:
 - **Bundesagentur für Arbeit** - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Förderung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen (gemäß SGB III / SGB II) als wichtiger Ansprechpartner für Arbeitgebende
 - **Gesetzliche Rentenversicherung** - Grundsatz "Reha vor Rente" – Leistungen zur Teilhabe, durch die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindert oder die dauerhafte berufliche Wiedereingliederung ermöglicht werden (gemäß SGB VI)
 - **Gesetzliche Unfallversicherung** - Leistungen zur Teilhabe nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit (gemäß SGB VII)
 - **Gesetzliche Krankenversicherung** - Leistungen der medizinischen Rehabilitation zur Vermeidung, Milderung oder Beseitigung von Pflegebedürftigkeit oder Behinderung (gemäß SGB V)
 - **Sozialhilfe und örtliche Jugendhilfe** - Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen (gemäß SGB XII / SGB VIII)

Werkzeugkoffer INKLUSION – EINSTELLUNG

- **Zusätzliche Ansprechpartner** für Unternehmen:
 - das Thüringer Landesverwaltungsamt mit den **Integrationsämtern** in Weimar, Suhl sowie Gera
Die örtlichen Zuständigkeiten finden Sie auf der Webseite:
https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/versorgung_integration/erreichbarkeit/zustaendigkeit/index.aspx
 - die regionalen **Integrationsfachdienste**
Die örtlichen Zuständigkeiten seit 01.01.2020 finden Sie unter:
https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/640/ifd/integrationsfachdienste_thuringen_-_regionale_struktur_ab_01.01.2020_-_stand_07_2020_k.pdf
 - die zuständigen **Kammern**

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013802.pdf
https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/versorgung_integration/integrationsamt/index.aspx
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Begleitende-Hilfe-im-Arbeitsleben/77c457ilp/index.html>

Stellenausschreibung

- Eine gute Stellenausschreibung ist der erste Schritt zu passenden Arbeitskräften.
- Der Erfolg der Ausschreibung ist von vielen Faktoren, wie Darstellung, Formulierung, richtige Plattform usw., abhängig.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist zu beachten. Für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen gilt zudem das Benachteiligungsverbot des Schwerbehindertenrechts in § 164 SGB IX.
- Die erforderlichen und gewünschten Tätigkeiten und Qualifikationen in der Stellenanzeige sollten stets neutral aufgeführt werden. Formulieren Sie Stellenanzeigen so, dass Sie schwerbehinderte und behinderte Bewerbende (sowie weitere Personengruppen) nicht diskriminieren.
- Alle objektiven und subjektiven Kriterien, welche potentielle Arbeitnehmende erfüllen sollen, sollten ohne Ansehen einer Person formuliert werden.
- Auf Formulierungen, die das Äußere betreffen, ist ganz zu verzichten. Denn Bewerbende mit sichtbaren Entstellungen oder Verletzungen an Kopf oder Gesicht vermuten bei einer Forderung nach einem "ansprechenden/gepflegten Äußeren" eventuell eine Benachteiligung.
- Bei der Beschreibung des eigenen Unternehmens sollten keine Formulierungen verwendet werden, die eine Benachteiligung vermuten lassen (z. B. junges fittes Team sucht Unterstützung).
- Tragen abgelehnte schwerbehinderte Bewerbende Indizien für eine Benachteiligung vor, können Entschädigungsansprüche innerhalb von 2 Monaten gegenüber dem Unternehmen geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG).

Quellen:

<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/stellenausschreibung/index.html>

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bewerbungsverfahren

- Die Auswahl passender Mitarbeitender erfordert Sorgfalt und Zeitaufwand.
- Unter rechtlichen Gesichtspunkten müssen einige Vorschriften und Bestimmungen eingehalten werden, denn Verstöße können Schadensersatzansprüche auslösen.
- Pflichten von privaten und öffentlichen Arbeitgebenden:
 - Mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung ist zu prüfen, ob eine Arbeitsplatzbesetzung mit behinderten oder gleichgestellten Menschen möglich ist.
 - Freie Stellen müssen der Agentur für Arbeit gemeldet werden, damit diese geeignete arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete Menschen mit Behinderung vorschlagen kann.
 - Öffentliche Arbeitgebende sind verpflichtet, schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, die sich um eine ausgeschriebene Stelle bewerben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nur wenn eine fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist eine Einladung entbehrlich (§ 165 SGB IX).
- Die Bewerbenden entscheiden selbst über die Bekanntgabe einer Schwerbehinderung/Gleichstellung. Sie müssen dies in einer Bewerbung nicht benennen.
- Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung ist grundsätzlich unzulässig. Sie ist ausnahmsweise zulässig, wenn eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine wesentliche und entscheidende Anforderung des konkreten Arbeitsplatzes ist.
- Ist die Schwerbehinderung dem Unternehmen bekannt, dann muss die SBV einbezogen werden, d. h.
 - es ist Einsicht in alle auf die Stelle eingegangenen Bewerberunterlagen zu gewähren
 - bei Zustimmung der sich bewerbenden Person ist die Teilnahme der Vertrauensperson am Bewerbergespräch zu ermöglichen
 - bei feststehender Entscheidung ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Werkzeugkoffer INKLUSION – EINSTELLUNG

- Für Betriebe, welche die Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX nicht erfüllen, gilt zusätzlich:
 - Lehen Arbeitgebende gegen das Einverständnis der Schwerbehindertenvertretung schwerbehinderte Bewerbende ab, so müssen sie ihre Entscheidung mit der SBV und dem Betriebsrat bzw. dem Personalrat und der betroffenen Person erörtern.
 - Arbeitgebende müssen schwerbehinderten Bewerbenden die Gründe für eine Ablehnung darlegen. In keinem Fall sollte die Absage den Schluss zulassen, dass etwa die Behinderung ein Grund für die Ablehnung ist.
- Diese Begründungspflicht gilt für alle Betriebe unabhängig davon, ob sie eine Schwerbehindertenvertretung (oder Personalvertretung) haben oder nicht.
- Arbeitgebende sollten den Bewerberprozess genau dokumentieren und entsprechend der zweimonatigen Beschwerdefrist aufbewahren, um etwaigen Entschädigungsansprüchen abgelehnter Menschen mit einer Behinderung vorzubeugen.

Quellen: <https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/index.html>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Bewerbung/>

Fragerecht im Vorstellungsgespräch

- Grundsätzlich erlaubt sind Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, beruflichem Werdegang, Zeugnissen, rechtswirksamem Wettbewerbsverbot mit früheren Arbeitgebern und nach einer aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändung. Diese sind durch die sich bewerbende Person wahrheitsgemäß zu beantworten.
- Unzulässige Fragen, die das Persönlichkeitsrecht verletzen, müssen gar nicht oder dürfen durch die Bewerbenden falsch beantwortet werden. Wird die Grenze des Persönlichkeitsrechts überschritten, können Arbeitgebende unter Umständen sogar schadenersatzpflichtig sein (§ 313 BGB).
- Unzulässig sind grundsätzlich alle Fragen, die geeignet sind, Bewerbende wegen bestimmter Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale oder Einstellungen zu diskriminieren, wie z. B.:
 - einer Schwangerschaft, auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG)
 - der Religion oder Weltanschauung
 - sexuellen Neigungen und Identität (§ 7 Abs. 1 AGG)
 - Partei-, Gewerkschafts- und Religionszugehörigkeit
 - Heiratsabsicht und Kinderwunsch
 - bisherige Vergütung, wenn die sich bewerbende Person sie nicht von sich aus als Mindestvergütung gefordert hat
 - Vermögensverhältnisse
 - Vorstrafen, wenn nicht für die Art der Tätigkeit relevant bzw. von Bedeutung
 - Schwerbehinderung bzw. Behinderung, wenn kein Bezug zur Tätigkeit vorhanden ist

Werkzeugkoffer INKLUSION – EINSTELLUNG

- Bislang hält die Rechtsprechung die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung für zulässig, auch wenn die Behinderung keinen Einfluss auf die Erbringung der Arbeitsleistung hat (BAG vom 03.12.1998 – 2 AZR 754/97). Seit der Einführung des § 164 SGB IX dürfte diese Frage im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs nicht mehr zulässig sein. Die Vorschrift verbietet die Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter eben wegen ihrer Behinderung. Im Einzelnen gelten die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
- **Empfehlung:** Die Frage nach der Schwerbehinderung oder Gleichstellung zur Feststellung von Beschäftigungspflichten sollte erst nach Ablauf von sechs Arbeitsmonaten gestellt werden (Rechtssicherheit).

Quellen: https://www.kofa.de/service/thema-des-monats/2019/mai-bewerbungsgespraechefuehren?pk_campaign=AKT-Themen&pk_kwd=bewerbungsgespraech&etcc_med=SEA&etcc_par=Google&etcc_cmp=AKT-Themen&etcc_grp=81099305190&etcc_bky=fragen%20bewerbungsgespr%C3%A4ch&etcc_mty=e&etcc_plc=&etcc_ctv=377661768957&etcc_bde=c&etcc_var=EAlalQobChMI04S15Jui6wIVC-h3ChI3bgkIEAAYASAAEgKKi_D_BwE&gclid=EAlalQobChMI04S15Jui6wIVC-h3ChI3bgkIEAAYASAAEgKKi_D_BwE

<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/fragerecht/index.html>

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Bewerbungsgespraech.pdf?__blob=publicationFile

<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/bewerbungsverfahren/fragerecht/index.html>

Förderung bei Einstellung

Eingliederungszuschuss (EGZ)

- Der Eingliederungszuschuss ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach SGB III (Arbeitsförderung) und dient der Unterstützung zur beruflichen Eingliederung von Personen mit Vermittlungsschwernissen.
- Es gibt keinen Rechtsanspruch auf einen Zuschuss. Dies ist eine Ermessensleistung der BA bzw. des Jobcenters.
- Auch Höhe und Dauer werden je nach Einzelfall entschieden. Sie hängen in der Regel davon ab, wie stark die Vermittlungshemmnisse der Person ausgeprägt sind und wie groß der Umfang der Minderleistung auf dem jeweiligen Arbeitsplatz ist.
- Der EGZ muss vor Einstellung durch das Unternehmen bei der zuständigen Vermittlungsfachkraft bzw. beim Arbeitgeberservice angefragt und schriftlich beantragt werden.
- Für bestimmte Personengruppen ist u. U. eine längere und / oder höhere Förderung möglich:
 - **Arbeitnehmende, die das 50. Lebensjahr vollendet haben** - bis zu 36 Monate mit bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes
 - **Behinderte und schwerbehinderte Menschen** - bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgeltes bis zu 24 Monate; Minderung um 10 Prozent im 2. Jahr
 - **Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen** – bis zu 70 Prozent bis zu 60 Monate und ab dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zu 96 Monate des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes; nach Ablauf von 24 Monaten jährliche Minderung um 10 Prozent
 - **Langzeitarbeitslose Personen** - nach dem Teilhabechancengesetz (§ 16i SGB II) bis 5 Jahre – im 1. und 2. Jahr 100 Prozent, 3. Jahr 90 Prozent, 4. Jahr 80 Prozent, 5. Jahr 70 Prozent des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (zzgl. pauschal. AG-SV). Die Prüfung, ob diese Förderung greift, erfolgt durch das zuständige Jobcenter.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014612.pdf Seite 21
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013242.pdf
<https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Eingliederungszuschuss-EGZ/>

Finanzielle Leistungen nach dem SGB IX:

- Das SGB IX fördert durch verschiedene Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben die Einstellung von schwerbehinderten Menschen.
- Finanzielle Leistungen zur Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen gibt es u. a.
 - bei der Einstellung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen
 - bei Einstellungen über die Beschäftigungspflicht hinaus (Pflichtquote von derzeit 5 Prozent)
 - bei der Einstellung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen
- Für die behinderungsbedingte Zusatzausstattung ist grundsätzlich der Rehabilitationsträger (Agentur für Arbeit oder Rentenversicherungsträger) zuständig.
- Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu gewähren, ist eine Hauptaufgabe des Integrationsamtes. Sie umfassen alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um den schwerbehinderten Menschen die Teilhabe im Arbeitsleben und damit in der Gesellschaft zu sichern und Kündigungen zu vermeiden. Sie werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§ 185 SGB IX, §§ 15-27 SchwbAV) finanziert.
- Leistungen zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sind z. B.:
 - Zuschüsse zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen
 - Zuschüsse zu Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren, bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener
 - Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt worden sind
 - Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Werkzeugkoffer INKLUSION – EINSTELLUNG

- Zuschüsse für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nummer 1 Buchstabe a bis d SGB IX, im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder im Sinne des § 158 Abs. 2 SGB IX verbunden sind, vor allem, wenn ohne diese Leistungen das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde
- **Unterstützung des betrieblichen Integrationsteams:**
Die Schwerbehindertenvertretung, der*die Inklusionsbeauftragte und der Betriebsrat bzw. Personalrat werden unterstützt durch:
- Bildungs- und Informationsangebote
 - Beratung im Einzelfall
 - Beratung bei der Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung
 - Beratung bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
 - Mithilfe zur Lösung von Konflikten

Quellen: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Einstellung-eines-schwerbehinderten-Menschen/77c469i1p/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Begleitende-Hilfe-im-Arbeitsleben/77c457i1p/index.html>
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/185.html>
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/158.html>

Technischer Beratungsdienst

- Den Technischen Beratungsdienst gibt es sowohl als Fachdienst beim Integrationsamt als auch bei der Agentur für Arbeit.
- Er berät vor allem Arbeitgebende, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickelt in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungsvorschläge für die behindertengerechte Einrichtung / Ausstattung des Arbeitsplatzes.
- **Die beratenden Ingenieure*innen haben Kenntnisse in:**
 - den neuesten Entwicklungen der technischen Arbeitshilfen für behinderte Menschen
 - Ergonomie
 - Arbeitsmedizin
 - Arbeitspsychologie
 - Arbeitssicherheit
 - Betriebswirtschaft
- **Aufgaben der beratenden Ingenieure*innen sind:**
 - behinderungsgerechte Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen ermitteln
 - Arbeitsplätze wie auch das Arbeitsumfeld durch technisch/organisatorische Maßnahmen an die Behinderung der Beschäftigten anpassen
 - neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen, die eingestellt oder die innerbetrieblich umgesetzt werden sollen
 - Seminare und andere Bildungsangebote, vor allem für das betriebliche Integrationsteam (Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat und Inklusionsbeauftragte*r des Unternehmens) durchführen

Werkzeugkoffer INKLUSION – EINSTELLUNG

- **Dabei arbeitet der technische Beratungsdienst** eng mit dem betrieblichen Integrationsteam, mit Arbeitsmedizinerinnen und Psychologen sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit/ den Sicherheitsbeauftragten zusammen.

Bei Beratungsbedarf stehen Ihnen zur Verfügung:

- **Technischer Beratungsdienst der Bundesagentur für Arbeit** in Thüringen mit den Dienststellen in Altenburg, Gera, Erfurt, Gotha, Jena, Nordhausen, Suhl – Tel.: 0800 45555-20 (Arbeitgeber)
- **Technischer Beratungsdienst des Integrationsamtes** beim Landesverwaltungsamt Thüringen – Tel.: 0361 5733-15200
- Ebenfalls können Sie sich wenden an:
 - Integrationsamt in Suhl - Karl-Liebknecht-Str. 4 - 98527 Suhl – Tel.: 0361 5733-15400
zuständig für die Kreise: Hildburghausen, Sonneberg, Schmalkalden-Meiningen, Wartburgkreis, Ilm-Kreis, kreisfreie Städte: Eisenach und Suhl
 - Integrationsamt in Weimar - Jorge-Semprún-Platz 4 - 99423 Weimar – Tel.: 0361 5733-21979
zuständig für die Kreise: Gotha, Sömmerda, Nordhausen, Unstrut-Hainich-Kreis, Kyffhäuser-Kreis, Eichsfeld-Kreis, kreisfreie Stadt Weimar
 - Integrationsamt Gera - Puschkinalt 7 - 07545 Gera – Tel.: 0361 5733-44307
zuständig für die Kreise: Greiz, Altenburger Land, Saalfeld-Rudolstadt, Saale-Orla-Kreis, Saale-Holzland-Kreis
kreisfreien Städte: Gera und Jena, Weimarer Land, kreisfreie Stadt Erfurt

Siehe auch: <https://www.integrationsaemter.de/Technischer-Beratungsdienst/500c221/index.html>
https://www.thueringen.de/th3/tlwva/versorgung_integration/erreichbarkeit/zustaendigkeit/index.aspx

Maßnahme bei einem Arbeitgebenden (MAG)

- Mittels einer Maßnahme beim Arbeitgebenden kann dieser die Eignung von arbeitssuchenden Personen für eine bestimmte Arbeitsstelle prüfen.
- Es besteht die Möglichkeit, (direkt am Arbeitsplatz) vorhandene berufliche Kenntnisse und die Eignung für einen Zielberuf festzustellen. Darüber hinaus können berufliche Kenntnisse vermittelt werden.
- Der Betrieb hat die Möglichkeit, auch schwerbehinderte Bewerbende ohne Verpflichtungen kennenzulernen.
- Arbeitssuchende stellen vor Beginn der MAG einen Antrag bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter.
- Die konkrete Dauer wird mit der Beratungs- und Vermittlungsfachkraft festgelegt. Eine Teilnahme ist bis zu sechs Wochen möglich, in Ausnahmefällen (z. B. bei Langzeitarbeitslosen) bis max. 12 Wochen.
- Die MAG ist für die Arbeitgebenden unentgeltlich, da weiterhin ALG I oder ALG II gezahlt wird.
- Als Arbeitgebende versichern Sie die Teilnehmenden bei der zuständigen Berufsgenossenschaft und gewährleisten die Betreuung durch eine Fachkraft.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013802.pdf
<https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/>

Probefbeschäftigung

- Die Probefbeschäftigung ist eine Unterstützungsleistung der Agentur für Arbeit für Arbeitgebende zur Anbahnung einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- Sie soll den Übergang in Arbeit erleichtern und wird i. d. R. dann gewährt, wenn insbesondere Zweifel an der Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingten Einschränkungen (Einstellungsvorbehalte) bestehen. Die Übernahme in eine Anschlussbeschäftigung ist keine Forderung, aber natürlich wünschenswert.
- Probefbeschäftigte bekommen Lohn bzw. Gehalt gezahlt. Die Probefbeschäftigung ist somit ein SV-pflichtiges Arbeitsverhältnis.
- Arbeitgebenden können die Kosten für eine befristete Probefbeschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist. Förderungsfähige Kosten für die Probefbeschäftigung sind alle üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängende Kosten, wie z. B. Lohn- und Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen. Zu den förderungsfähigen Kosten zählen auch Umlagen sowie Beiträge zur Berufsgenossenschaft.
- Der besondere Kündigungsschutz als auch die Mindestkündigungsfrist für schwerbehinderte Menschen gelten hier nicht. Das Unternehmen hat aber (neben der Einstellung) auch die Beendigung des Probearbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen unter Angabe einer Begründung dem Integrationsamt innerhalb von 4 Tagen anzuzeigen (§ 173 Abs. 4 SGB IX).
- Eine Probefbeschäftigung ist auch über den Rentenversicherungsträger möglich. Auch hier können die Kosten in teilweiser oder voller Höhe für in der Regel maximal drei Monate übernommen werden.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014682.pdf
<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/ausprobieren/probefbeschaeftigung/index.html>
Deutsche Rentenversicherung Bund, Leistungen zur Teilhabe, 25. Auflage 2020

Befristetes Arbeitsverhältnis

- Im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) sind die Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse geregelt.
- **Befristungen ohne Sachgrund:**
 - Die Höchstbefristungsdauer ohne sachlichen Grund ist auf zwei Jahre festgelegt (gilt nicht für Arbeitnehmende ab dem 58. Lebensjahr). Innerhalb der Höchstbefristungsdauer sind bis zu drei Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrags zugelassen.
 - Allerdings ist diese Befristungsform nicht möglich, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand.
 - Durch Tarifvertrag kann eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen auch darüber hinaus vereinbart werden. Hier sollte immer die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes beachtet werden.
- Bei **Befristungen mit Sachgrund** sind auch längere Befristungen möglich. Sachliche Gründe für eine Befristung können zum Beispiel sein, wenn:
 - der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht
 - die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
 - Arbeitnehmende zur Vertretung anderer beschäftigter Personen eingestellt werden
 - die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt
 - die Befristung zur Erprobung erfolgt
 - in der Person des*der Arbeitnehmenden liegende Gründe die Befristung rechtfertigen
 - die Arbeitnehmenden aus Haushaltsmitteln vergütet werden, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und sie entsprechend beschäftigt werden
 - die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Befristetes Arbeitsverhältnis und Schwerbehinderung

- Auch gleichgestellte und schwerbehinderte Arbeitnehmende können nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet eingestellt werden.
- Das Arbeitsverhältnis endet zum Befristungsende automatisch.
- Es bedarf keiner Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages.
- Es besteht somit kein besonderer Kündigungsschutz für ein befristetes Arbeitsverhältnis.
- Befristete Arbeitsverträge können vorzeitig durch ordentliche Kündigung nur dann beendet werden, wenn dies zwischen dem Unternehmen und der beschäftigten Person ausdrücklich vereinbart wurde oder in dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist.
- Das Integrationsamt hat nur bei einem Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung ein Kündigungsschutzverfahren durchzuführen.
- Ausnahmsweise bedarf es jedoch der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn durch den Eintritt
 - einer teilweisen Erwerbsminderung,
 - der Erwerbsminderung auf Zeit,
 - der Berufsunfähigkeit oder
 - der Erwerbsunfähigkeit auf Zeitdas Arbeitsverhältnis ohne Kündigung enden soll (Beendigungsschutz § 175 SGB IX).

Quellen: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163-kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile&v=5
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013802.pdf
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsverhaeltnis/77c328i1p/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Beendigung-des-Arbeitsverhaeltnisses/77c512i/index.html>
<https://www.arbeitsrecht.org/gesetze/tzbfg/>

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen

- Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sind gemeinsam für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderungen verantwortlich.
- Über die von der Agentur für Arbeit erhaltenen Vermittlungsvorschläge und vorliegenden Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat das Unternehmen die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Dabei hat die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 164 Abs. 1 SGB IX nicht nur das Recht auf Einsicht in die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und sämtliche Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, sondern auch das Recht auf:
 - rechtzeitige Information über die beabsichtigte Einstellung
 - Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen
 - letztendlich auf Anhörung bei beabsichtigter Einstellung
 - Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen, sofern für die Stelle eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vorliegt
- Erfüllt das Unternehmen seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, hat das Unternehmen mit den Interessenvertretungen darüber zu beraten. Dabei sind die Gründe für diese Entscheidung darzulegen.
- Sofern das Unternehmen die Erörterung der Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung unterlassen hat (§ 178 Abs. 2 SGB IX), kann die Zustimmung zur Einstellung verweigert werden.

Quellen: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Schwerbehindertenvertretung/77c345i/index.html>
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/178.html>
<https://www.bund-verlag.de/sbv/sbv-arbeit/basiswissen/sbv-rechte>

Werkzeugkoffer INKLUSION

Teil 4 - Beschäftigung



Inhaltsverzeichnis Teil 4 – Beschäftigung

- 4 – 01 Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen
- 4 – 02 Pflichten von Arbeitgebenden im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeitender
- 4 – 03 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- 4 – 04 Beschäftigungssicherungszuschuss
- 4 – 05 Regelungen zur Arbeitszeit für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung
- 4 – 06 Zusatzurlaub
- 4 – 07 Kündigungsschutz und besonderer Kündigungsschutz

Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderungen

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kann für Ihr Unternehmen ein strategischer Bestandteil der Fachkräftesicherung werden:

1: Gute Fachkräfte gewinnen

Menschen mit Behinderung sind oftmals sehr gut qualifiziert.

2: Mit Behinderung geht mehr als man denkt

Finden Sie einen passenden Arbeitsbereich, in dem die Einschränkung keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt!

3: Profis in Sachen Planung

Sich gut organisieren können - für Menschen mit Behinderung ist das Alltag.

4: Finanzielle Vorteile

Bei Einstellung können Sie Zuschüsse zum Gehalt und für die barrierefreie Einrichtung erhalten.

5: Gutes Image für Ihr Unternehmen

Gutes spricht sich rum! Dass Sie sozial denken, merken auch andere Bewerbende und die Medien.

6: Enge Bindung ans Unternehmen

Wer Menschen mit Behinderung einstellt, gewinnt langfristige und motivierte Mitarbeitende.

7: Beratung ist immer zur Stelle

Sie finden Unterstützung z. B. bei den Agenturen für Arbeit, den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern sowie dem [Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen \(IKN\)](#)

8: Kreativität - Vielfalt sorgt für neue Ideen

Wer im Alltag mit Einschränkungen lebt, bringt auch im Beruf neue Denkansätze, Ideen und Kreativität mit.

9: Blickwinkel - Barrierefreiheit ist für alle gut

Einfache Sprache, Untertitel, höhenverstellbare Büromöbel, Fahrstühle u. v. m. sind praktisch für die gesamte Belegschaft.

10: Teamgeist und Empathie

Menschen mit Behinderungen bringen sich überdurchschnittlich gut und aktiv in Teams ein, sind also echte Teamplayer. Sie motivieren somit auch das Kollegium und lösen mitunter besondere Hilfsbereitschaft bzw. die Stärkung sozialer Kompetenzen aus.

11: Von wegen unkündbar!

In drei von vier Fällen stimmt das Integrationsamt einer Kündigung zu.

Quellen: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/menschen-mit-behinderung-einstellen.html>
<https://karrierebibel.de/behinderte-einstellen/>
<https://www.kofa.de/service/videos/zehn-gruende-menschen-mit-behinderung-zu-beschaeftigen>

Pflichten des Arbeitgebenden im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeitender

- Arbeitgebende dürfen Arbeitnehmende, die behindert oder schwerbehindert sind, in keiner Phase des Berufsalltags diskriminieren bzw. wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Das gilt für das Rekrutieren genauso wie für den Arbeitsalltag.
- So besteht eine besondere Pflicht zur Wahrung schutzwürdiger Interessen gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten.
- Das Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) z. B. begründet einen **besonderen beruflichen Förderungsanspruch**. Es verlangt u. a. von Arbeitgebenden, schwerbehinderte Mitarbeitende so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 SGB IX).
- Arbeitgebende müssen für schwerbehinderte Beschäftigte sicherstellen,:
 - dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln können
 - dass sie bei innerbetrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung berücksichtigt werden
 - dass sie auch außerbetriebliche Maßnahmen der Weiterbildung wahrnehmen können
 - dass der Arbeitsplatz in seiner Art so gestaltet und ausgestattet ist, dass ein optimales Arbeiten möglich ist
 - dass Arbeitsumfeld, Prozesse und Rahmenbedingungen, wie z. B. die Arbeitszeit, auf die Behinderung abgestimmt sind
- Bei der Ausübung ihres **Direktionsrechts** bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung haben Arbeitgebende auf die Behinderungen der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen (§ 106 Satz 3 GewO).
- Die Arbeitgebenden fördern die Einrichtung von **Teilzeitarbeitsplätzen**, da Mitarbeitende mit Schwerbehinderung gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Die Integrationsämter bezuschussen die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeitende.

Werkzeugkoffer INKLUSION – BESCHÄFTIGUNG

- Arbeitgebende sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.
- Arbeitgebende stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Unternehmen wenigstens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.
- Die besondere Pflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen gebietet es auch, an die Berechtigung einer Kündigung strenge Anforderungen zu stellen, insbesondere wenn ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und anerkannter Behinderung besteht.
- Eine gesetzliche Verpflichtung seitens der Arbeitnehmenden zur Offenlegung einer Schwerbehinderteneigenschaft gibt es nicht. Außer, wenn die Ausführung der Arbeiten nicht möglich oder schwer eingeschränkt möglich ist.
- Jedoch gibt es Nachteilsausgleiche nur, wenn sie das Unternehmen über die Behinderung informieren.
- Ansonsten gelten für Unternehmen die gleichen Pflichten wie bei Arbeitnehmenden ohne Behinderungen.

Quellen: https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/___106.html
<https://www.betriebsrat.com/wissen/schwerbehindertenvertretung/schwerbehinderung-rechte-am-arbeitsplatz>
<https://www.betriebsrat.com/wissen/schwerbehindertenvertretung/arbeitgeberpflichten-gegenueber-schwerbehinderten>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsplatz/77c536i/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Fuersorgepflicht/77c454i1p/index.html>
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/164.html>
<https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Beschaeftigungspflicht/>
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/rechte-und-pflichten/index.html>
<https://www.personalwissen.de/schwerbehinderte-im-unternehmen/>

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

- Damit Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben können, ist es entscheidend, dass sie auf einem geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Im Betrieb sollten Arbeitsplätze ermittelt werden, auf denen behinderte Mitarbeitende ihre Fähigkeiten einsetzen können. Mit Rücksicht auf vorhandene Funktionseinschränkungen sind **Arbeitsplätze** so zu **gestalten**, dass möglichst die geforderte Leistung erzielt werden kann (§ 156 SGB IX).
- Dabei werden **technische Arbeitshilfen, Maschinen und die Arbeitsumwelt** an die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden angepasst. Dies kann auch die Anpassung von:
 - Arbeitsorganisation (Arbeitsablauf, Arbeitszeiten, Pausen usw.),
 - Arbeitsplänen (Zerlegen von Aufgaben in grundlegende Elemente bzw. Teilaufgaben) bzw.
 - die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen oder Telearbeitsplätzen und/oder
 - die Anpassung von Arbeitsumgebung / Arbeitsumfeld (Zugangs- und Verkehrswege, Sanitäreinrichtungen, Klima, Beleuchtung, Lärm usw.) umfassen.
- **Ziel:** Prävention, Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben, um Belastungen sowie gesundheitliche Schäden abzubauen und damit das Entstehen von Behinderungen zu vermeiden.
- Der technische Beratungsdienst der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes unterstützt die Arbeitgebenden dabei (siehe Karte 3-06).
- Die Ermittlung des geeigneten Arbeitsplatzes erfolgt nach der Profilmethode. Mit arbeitswissenschaftlicher Vorgehensweise anhand katalogisierter Merkmale wird ermittelt, welche Arbeitnehmenden auf welchen Arbeitsplätzen einsetzbar sind. Dabei werden die einzelnen Anforderungen der Arbeitsplätze den Fähigkeiten und Kenntnissen der Beschäftigten gegenübergestellt.

- **Beispiele zur Gestaltung des Arbeitsplatzes / der Arbeitsorganisation finden Sie unter:**
https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/arbeitsgestaltung/index.html?connectdb=praxisbeispiele_result&infobox=%2Finfobox%2F.html&serviceCounter=1&wsdb=PRA&GIX=r/pb*+oder+PB/*+nicht+Arbeitsumgebung*&suchbegriffe=Arbeitsplatzgestaltung+oder+Arbeitsorganisation+und+talentplus+nicht+Ausbildung+nicht+Umschulung+nicht+BEM+nicht+Interview+nicht+Minderleistung*
- **Beispiele zur Gestaltung der Arbeitsumgebung / des Arbeitsumfeldes finden Sie unter:**
https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/arbeitsgestaltung/index.html?connectdb=praxisbeispiele_result&infobox=%2Finfobox%2F.html&serviceCounter=1&wsdb=PRA&suchbegriffe=Arbeitsumgebungsgestaltung+nicht+Arbeitsorganisation+nicht+Ausbildung+nicht+Umschulung+nicht+BEM+nicht+Interview

Quellen: <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Behinderungsgerechte-Arbeitsplatzgestaltung/>
<https://www.talentplus.de/personalgewinnung/neueinstellung/arbeitsgestaltung/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsplatz/77c536i/index.html>

Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)

- Das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Beschäftigten kann mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) gesichert werden, wenn den Arbeitgebenden bei der Beschäftigung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige außergewöhnliche Belastungen entstehen, die in der Behinderung der Mitarbeitenden begründet sind (§ 185 Abs. 3 Nr. 2e SGB IX, § 27 SchwbAV).
- Die Notwendigkeit und die Höhe des Zuschusses wird vom Integrationsamt festgestellt, das meist einen Technischen Beratungsdienst oder einen Integrationsfachdienst hinzuzieht.
- Arbeitgebende können den Beschäftigungssicherungszuschuss erhalten, wenn auf die angestellte Person **einer** der drei Punkte zutrifft:
 1. Die angestellte Person ist in der Art und Schwere der Behinderung besonders betroffen. Das heißt:
 - es wird nicht nur vorübergehend eine Hilfskraft zur Ausübung der Arbeit benötigt,
 - die Beschäftigung ist nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für das Unternehmen verbunden,
 - es ist nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung um mind. 30% vorhanden oder
 - in Folge einer geistigen oder seelischen Behinderung oder eines Anfallsleidens liegt ein GdB von ≥ 50 vor.
 2. Die angestellte Person war vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt.
 3. Eine Teilzeitbeschäftigung ist wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig (≥ 15 Wochenstunden).
- Zusatzaufwendungen für die Unternehmen, die durch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder eine schlechte Auftragslage entstehen, stellen keine außergewöhnliche Belastung dar.

Werkzeugkoffer INKLUSION – BESCHÄFTIGUNG

- Durch das Integrationsamt wird geklärt, ob
 - nur durch einen Zuschuss der Arbeitsplatz zu erhalten ist
 - die Arbeitsleistung mind. 30 % geringer ist, als bei Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung in vergleichbarer Funktion
 - der*die Mitarbeitende Mindestlohn erhält und sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist
 - andere Maßnahmen wie Arbeitsplatzausstattung, -gestaltung oder Arbeitsorganisation bereits erschöpft sind
 - dem Unternehmen nicht zumutbar ist, die außergewöhnlichen Belastungen (z. B. zusätzliche Pausen, verlangsamte Arbeitsweise oder überdurchschnittlich hohe Fehlerquote) selbst zu tragen.
- Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann für ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis sowie bei Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, solange ein Arbeitsplatz im Sinne des SGB IX (vergleiche § 156 SGB IX, § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) besteht.
- Der BSZ wird nachrangig gegenüber den anderen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Rehabilitationsträger gewährt. Im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses wird kein Beschäftigungssicherungszuschuss erbracht.
- Die Höhe des BSZ ist abgestuft und die Details werden branchen- und länderspezifisch vom Integrationsamt berechnet.
- Die Leistungen werden auf Antrag (auch wiederholt) erbracht. Der BSZ wird maximal für 3 Jahre bewilligt. Nach 3 Jahren kann - auch bei unveränderter Leistung - eine Reduzierung des Zuschusses erfolgen.

Quellen: <https://www.betanet.de/beschaeftigungssicherungszuschuss-minderleistungsausgleich.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c107061p/index.html>
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/nachlassende-leistung/index.html>
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/nachlassende-leistung/beschaeftigungssicherungszuschuss/index.html>

Regelungen zur Arbeitszeit für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung

- Nach § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte oder Gleichgestellte Anspruch, ihre Arbeitszeit behinderungsgerecht zu gestalten, soweit dies für das Unternehmen zumutbar oder nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.
- Dies beinhaltet auf Verlangen der schwerbehinderten Mitarbeitenden auch die **Freistellung von Mehrarbeit** (§ 207 SGB IX).
- **Freistellungsverfahren (§ 207 SGB IX)**
 - Bei Zustimmung durch den Betriebs- oder Personalrat kann das Unternehmen die Mehrarbeit anordnen.
 - Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden zur Mehrarbeit verpflichtet.
 - Schwerbehinderte Beschäftigte können sich, ohne Gründe zu benennen, auf Antrag befreien lassen. Die Freistellung von Mehrarbeit setzt einen entsprechenden, möglichst frühzeitig zu stellenden, Antrag der schwerbehinderten Beschäftigten voraus. Gründe müssen für das Freistellungsverlangen nicht genannt werden. Auch einer besonderen Freistellungserklärung durch das Unternehmen bedarf es nicht.
- **Besonderheiten bei der Freistellung:**
 - Bereitschaftsdienste sind Arbeitszeit - schwerbehinderte Beschäftigte können dies ablehnen.
 - Bei Teilzeitbeschäftigung haben schwerbehinderte Mitarbeitende Anspruch auf die Befreiung von der Mehrarbeit.
 - Überstunden - keine Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit von acht Stunden. Jedoch dürfen schwerbehinderte Beschäftigte Mehrarbeit nicht grundsätzlich ablehnen (bei einem sechs-Stunden-Tag also bis zu zwei weitere Stunden als Überstunden).
 - Feiertagsarbeit und Schichtdienst – Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung sind nicht grundsätzlich befreit. Jedoch kann sich durch die Fürsorgepflicht im Einzelfall die Unzumutbarkeit von Schichtarbeit ergeben.
 - Nachtarbeit – Die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit kann dazu führen, dass das Unternehmen schwerbehinderte Arbeitnehmende nicht zur Nachtarbeit einteilen darf.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/rechte-und-pflichten/arbeitszeit-bedingungen-umgebung-anpassen/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Beschaeftigungspflicht/77c490i1p/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Teilzeitarbeit/77c36li/index.html>
https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Themen/Arbeiten/Schwerbehinderung/Arbeitszeit/arbeitszeit_node.html

Zusatzurlaub

- Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 gilt ein behinderter Mensch als schwerbehindert.
- Gem. § 208 SGB IX steht ihm dann ein Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zu.
- Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Mitarbeitenden auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.
- Der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte ist ein Mindestzusatzurlaub. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen können für Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung auch einen längeren Zusatzurlaub vorsehen.
- Für jeden vollen Monat Schwerbehinderung entsteht ein Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes.
- Für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr gelten die gleichen Regelungen wie für den Jahresurlaub.
- Gleichgestellte behinderte Menschen haben KEINEN Anspruch auf Zusatzurlaub.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/rechte-und-pflichten/zusatzurlaub/index.html>
<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/208.html>

Kündigungsschutz und besonderer Kündigungsschutz

- Allgemein: nach mehr als 6 Monaten Wartezeit entsteht der Schutz nach § 1 Abs. 1 KSchG.
- Der allgemeine Kündigungsschutz nach KSchG gilt ab einer Betriebsgröße von mehr als 10 Mitarbeitenden.
- Grundsätzlich gilt für Schwerbehinderte eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX).
- Der **besondere Kündigungsschutz** gilt u. a. für Schwerbehinderte, Schwangere sowie den Betriebsrat und ist bei schwerbehinderten Menschen geregelt nach §§ 168-175 SGB IX. Voraussetzung ist ein GdB von 50 bzw. eine Gleichstellung sowie mind. 6 Monate Beschäftigung im Unternehmen.
- Die Arbeitgebenden müssen ein bestimmtes **Verfahren** einhalten:
 - **Vor Ausspruch der Kündigung** muss beim zuständigen **Integrationsamt** ein schriftlicher oder elektronischer **Antrag auf Zustimmung zur Kündigung** gestellt werden.
 - Der Antrag muss eine Begründung enthalten. Der Kündigungsgrund stellt eine wichtige Grundlage für die Entscheidung des Integrationsamtes dar. Von besonderer Bedeutung ist hierbei die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung besteht.
 - Der Antrag beim Integrationsamt gilt sowohl für ordentliche Kündigungen als auch für fristlose Kündigungen und Änderungskündigungen.
 - Wird kein Antrag auf Zustimmung gestellt, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam.
- **Wichtig:** Dieser Sonderkündigungsschutz gilt auch für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Angestellten, in denen das Kündigungsschutzgesetz sonst keine Anwendung findet.
- **Betriebsrat und Schwerbehindertenvvertretung sind unbedingt vor der Kündigung zu beteiligen!**
 1. Beteiligung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG
 2. Beteiligung der Schwerbehindertenvvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX
- **Wichtig:** Die Kündigung ist unwirksam, wenn sich das Unternehmen nicht an diese Vorgaben hält!

- ➔ **Es empfiehlt sich, vor dem Antrag beim Integrationsamt bereits die Stellungnahmen von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung einzuholen, da diese im Antragsverfahren sowieso durch das Integrationsamt eingeholt werden.**
- Das Integrationsamt soll die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tag des Antragsseingangs treffen (§ 171 Abs. 1 SGB IX). Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung, kann die Kündigung NUR innerhalb eines Monats nach Zustellung ausgesprochen werden (§ 171 Abs. 3 SGB IX).
 - Wird innerhalb der Frist keine Entscheidung durch das Integrationsamt getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 171 Abs. 5 SGB IX).
 - Bei einer außerordentlichen Kündigung muss die Zustimmung des Integrationsamtes innerhalb von zwei Wochen vom Arbeitgebenden beantragt werden. Die Frist gilt ab dem Zeitpunkt, ab dem das Unternehmen von den zur Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Das Integrationsamt hat seinerseits innerhalb von zwei Wochen seine Entscheidung zu treffen, ansonsten gilt die Zustimmung als erteilt.
 - Das Integrationsamt muss einer Kündigung nicht zustimmen, wenn:
 - die Beschäftigung noch keine 6 Monate erreicht hat
 - die angestellte Person selbst kündigt
 - ein einvernehmlicher Aufhebungsvertrag geschlossen wird oder
 - das Arbeitsverhältnis befristet ist.

Quellen: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013802.pdf
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/kuendigung/index.html>
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Kuendigungsschutz/77c4261p/index.html>
https://www.einfach-teilhabe.de/DE/AS/Themen/Schwerbehinderung/AusbildungArbeit/Besonderer_Kuendigungsschutz/Besonderer_Kuendigungsschutz.html
https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/teilhabe_und_behinderung/68388/kuendigungsschutz_fue_r_menschen_mit_behinderung?dscc=essenc

Werkzeugkoffer INKLUSION

Teil 5 - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Inhaltsverzeichnis Teil 5 – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- 5 – 01 Einleitung
- 5 – 02 Ziele des BEM
- 5 – 03 Das BEM-Prinzip
- 5 – 04 BEM-Akteure
- 5 – 05 BEM-Vereinbarung
- 5 – 06 BEM-Fahrplan
- 5 – 07 Typische Maßnahmen im BEM
- 5 – 08 Stufenweise Wiedereingliederung

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Einleitung

- Arbeitgebende müssen allen Beschäftigten, die innerhalb der vergangenen 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt krankgeschrieben waren oder sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten.
- Dabei spielt es keine Rolle, auf welcher Ursache die Arbeitsunfähigkeit beruht.
- Anspruch auf ein BEM haben **ALLE** Beschäftigten – nicht nur schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Mitarbeitende sondern auch Mitarbeitende in Teilzeit, befristet Beschäftigte, Auszubildende oder Leiharbeitnehmende.
- Diese Verpflichtung zum BEM ist in § 167 Abs. 2 SGB IX verankert.
- Wenn Arbeitgebende kein ordnungsgemäßes BEM anbieten oder durchführen, sind lt. Gesetz keine unmittelbaren Sanktionen vorgesehen. Erst in Kündigungsschutzprozessen ist dies ausschlaggebend.
- Laut der gängigen Rechtsprechung ist das BEM keine formale Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung. Aber Arbeitgebende, die ein BEM für „nutzlos“ halten, müssen bei einer krankheitsbedingten Kündigung ausführlich darlegen und beweisen, dass es zur Kündigung keine Alternative mehr gibt.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>

Ziele des BEM

- Das BEM ist ein Präventionsinstrument.
- Sinn und Zweck des BEM ist es, Beschäftigte nach längerer Krankheitszeit
 - dauerhaft wieder in den Betrieb einzugliedern,
 - weitere Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden und
 - damit das Arbeitsverhältnis auf lange Sicht zu erhalten.
- Es geht darum, frühzeitig zu erkennen, ob Beschäftigte Hilfe und Unterstützung zur Sicherung ihrer Erwerbsfähigkeit benötigen und entsprechend zu handeln.
- Dabei spielt es keine Rolle, ob die gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung arbeitsbedingt ist oder nicht.
- Ein rechtzeitig durchgeführtes BEM soll es langfristig erkrankten Beschäftigten ermöglichen, in kleinen Schritten (dauerhaft) wieder ins Arbeitsleben einzusteigen.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>

Das BEM-Prinzip

Freiwillig und im Vertrauen

- Unternehmen können ein BEM nur durchführen, wenn die BEM-berechtigte Person zustimmt und aktiv daran mitwirkt. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig!
- Das Verfahren endet, sobald die BEM-berechtigte Person nicht mit einem BEM einverstanden ist, ihre Zustimmung zurückzieht oder sich nicht an den vereinbarten Maßnahmen beteiligt.
- Wichtig ist, dass die BEM-Berechtigten **vor** ihrer Entscheidung über Zustimmung oder Ablehnung des BEM umfassend über die Ziele des BEM sowie über den vorgesehenen Schutz ihrer persönlichen Daten informiert worden sind.
- Das BEM lebt von Akzeptanz und Vertrauen.
- Die BEM-Berechtigten erteilen ihre Zustimmung am ehesten, wenn deutlich wird:
 - dass die Betriebsleitung und die betriebliche Interessenvertretung voll hinter dem BEM stehen,
 - sie über Ziele und Ablauf des BEM gut informiert sind sowie diese nachvollziehen können und
 - dass sie sicher sein können, dass alle besprochenen Themen vertraulich behandelt werden (Verpflichtungen zur Verschwiegenheit können beispielsweise in einer BEM-Vereinbarung festgelegt werden – siehe Karte 5-05).

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>

BEM-Akteure

- Im Mittelpunkt des BEM-Verfahrens stehen zum einen die BEM-Berechtigten selbst und zum anderen die Arbeitgebenden, die verpflichtet sind, ein BEM anzubieten.
- Gesetzlich vorgegeben ist - bei Zustimmung der BEM-berechtigten Person - lediglich die Beteiligung der zuständigen Arbeitnehmervertretung (Betriebs- oder Personalrat) und der Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Bei Bedarf ist die Hinzuziehung des Integrationsamtes möglich.
- Werks- oder Betriebsärzte können eingebunden werden, wenn dies erforderlich ist.
- Auch die Beteiligung der Rehabilitationsträger ist möglich, wenn Leistungen zur Teilhabe oder Begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.
- Je nach Einzelfall können an einem BEM weitere Personen und Stellen beteiligt sein. Welche dies sind und wie ihre jeweiligen Aufgaben aussehen können, hängt auch davon ab, wie groß ein Betrieb oder eine Dienststelle ist und welche internen Angebote zur Beratung und Unterstützung von Beschäftigten bereits vorhanden sind.
- Arbeitgebende stellen BEM-berechtigten Personen oftmals eine*n BEM-Verantwortliche*n (in Klein- / Mittelbetrieben) bzw. ein BEM-Team (in Großbetrieben) zur Verfügung.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>

BEM-Vereinbarung

- Viele Betriebe nutzen das Instrument der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung oder auch Inklusionsvereinbarung, um festzulegen, wie das BEM ablaufen und gestaltet werden soll.
- BEM-Vereinbarungen sind keine Pflicht, aber sie erleichtern die konkrete Umsetzung des BEM, indem alle Beteiligten einen Orientierungsrahmen für Ziele und Grundsätze der Zusammenarbeit im BEM-Prozess erhalten.
- **Mögliche Regelungsbereiche einer BEM-Vereinbarung:**
 1. Ziele, Grundsätze und Geltungsbereich des BEM
 2. Unterrichtung und Information der Belegschaft
 3. Integrationsteam / BEM-Team (Bildung, Zusammensetzung, Aufgaben)
 4. Verfahrensablauf (Art und Weise, wie das BEM eingeleitet und durchgeführt wird, Verantwortlichkeiten)
 5. Erstgespräch/Informationsgespräch (Art und Weise, Beteiligte)
 6. Sicherstellung der Freiwilligkeit (für den gesamten Prozess)
 7. Datenschutz und Schweigepflicht
 8. Situationsanalyse, Ablauf des Fallgesprächs
 9. Handlungsfelder / Maßnahmenspektrum (mögliche begleitende Maßnahmen/mögliche BEM-Maßnahmen)
 10. Finanzierung / Kostenübernahme
 11. Qualitätssicherung und Evaluation
 12. Konfliktregelung (z. B. durch paritätisch besetzte BEM-Kommission oder Einigungsstelle gem. BetrVG / BPersVG)
 13. BEM-Dokumentation, Berichterstattung (Art und Weise, Verantwortlichkeiten)

Datenschutz-Garantie

- Das Thema „Datenschutz“ spielt eine große Rolle im BEM, da persönliche Gesundheitsdaten der BEM-berechtigten Person gesammelt und verarbeitet werden.
- In diesem Zusammenhang gibt es widersprüchliche Interessen: Einerseits haben die Betroffenen ein Recht auf den umfassenden Schutz ihrer persönlichen Daten. Andererseits benötigen die BEM-Verantwortlichen aufschlussreiche Informationen für ein möglichst passgenaues BEM.
- Damit alle Beteiligten vertrauensvoll zusammenarbeiten können und das BEM gelingt, ist es ratsam, den sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten so genau wie möglich in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung hinsichtlich:
 - Art und Umfang der Daten, die erhoben werden,
 - Zweck der Datenerhebung,
 - Einwilligung (der betroffenen Person) zur Erhebung von Daten im Rahmen des BEM,
 - Schweigepflicht aller Beteiligten,
 - Zugangsrechte zu sensiblen Daten,
 - Aufbewahrungsdauer,
 - Aufbewahrungsort (Trennung von BEM-Akte und Personalakte) zu regeln.

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/bem-vereinbarung/index.html>
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>
http://online-bem.de/doku.php?id=iii.6.2_dokument_musterbetriebsvereinbarung_zum_bem

BEM-Fahrplan – flexibel und individuell

- Es gibt kein gesetzlich verbindliches Konzept für das BEM.
- Festgelegt ist in § 167 Abs. 2 SGB IX nur, wer beteiligt sein muss und worüber Arbeitgebende informieren müssen.
- Bestimmte Schritte bei der Ein- und Durchführung eines BEM haben sich aber inzwischen in der Praxis bewährt.

I. BEM-Verfahren vorbereiten

- Über BEM informieren, von BEM überzeugen - Akzeptanz schaffen bei Führungskräften und Belegschaft
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten systematisch erfassen
- BEM-Verantwortliche festlegen:
 - Im kleineren Betrieb: Eine*n einzelne*n BEM-Verantwortliche*n bestimmen (ggf. auch extern)
 - Im größeren Betrieb: Eine*n BEM-Verantwortliche*n bestimmen und BEM-Team einrichten
- Im größeren Betrieb: Das Verfahren in einer BEM-Vereinbarung **für alle** Mitarbeitenden regeln (Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung)

2. BEM-Verfahren einleiten

- Handlungsbedarf feststellen (Arbeitsunfähigkeit ≥ 6 Wochen in den letzten 12 Monaten)
 - Erstkontakt mit den betroffenen Beschäftigten herstellen und den Termin für ein Informationsgespräch vereinbaren
 - Erstgespräch / BEM-Gespräch führen: Die betroffenen Beschäftigten über Ziele, Beteiligte und Ablauf des BEM informieren, Datenschutz garantieren, Zustimmung oder Ablehnung zum BEM einholen (möglichst schriftlich!)
- **Lehnt die beschäftigte Person ein BEM ab, so ist das BEM-Verfahren an dieser Stelle beendet!**
 - Ist die beschäftigte Person mit einem BEM einverstanden, kann das eigentliche BEM-Verfahren beginnen.

3. BEM umsetzen

- Fallbesprechung: Den Fall mit allen Beteiligten besprechen und das weitere Vorgehen vereinbaren:
 - Im kleineren Betrieb: Fallbesprechung mit dem*der BEM-Verantwortlichen
 - Im größeren Betrieb: Fallbesprechung im BEM-Team
- Im größeren Betrieb: Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für das BEM nutzen
- Im kleineren Betrieb: Angebote externer Partner nutzen
- Situationsanalyse: Einzelfallbezogene Arbeitsplatzanalysen durchführen
- Konkrete Maßnahmen entwickeln und vereinbaren
- Konkrete Maßnahmen umsetzen

4. BEM-Verfahren abschließen und bewerten

- BEM-Prozesse dokumentieren
- Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen bewerten
- BEM-Verfahren langfristig anpassen und verbessern
- BEM-Verfahren langfristig normieren und systematisieren (Mustervorlagen entwickeln)

Praxisbeispiele für Kleinbetriebe finden Sie unter:

https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/fahrplan-fuer-die-praxis/index.html?connectdb=praxisbeispiele_result&infobox=%2FinfoboxI.html&serviceCounter=I&wsdb=PRA&suchbegriffe=bem%20und%20kmu

Praxisbeispiele für Großbetriebe finden Sie unter:

https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/fahrplan-fuer-die-praxis/index.html?connectdb=praxisbeispiele_result&infobox=%2FinfoboxI.html&serviceCounter=I&wsdb=PRA&suchbegriffe=bem%20nicht%20kmu



Fahrplan für die Praxis

Betriebliches Eingliederungsmanagement



Vorbereiten

- über BEM informieren, davon überzeugen
- Fehlzeiten erfassen
- BEM-Verantwortliche festlegen
- BEM-Team bilden
- BEM-Vereinbarung abschließen

Einleiten

- Handlungsbedarf feststellen
- Mitarbeiter/in kontaktieren
- BEM-Gespräch führen
- Zustimmung oder Ablehnung zu BEM einholen*

Umsetzen

- Fallbesprechung
- BGM-Strukturen nutzen
- externe Beratung nutzen
- Maßnahmen vereinbaren
- Maßnahmen umsetzen

Abschließen

- BEM dokumentieren
- Wirksamkeit der Maßnahmen bewerten
- BEM anpassen und optimieren
 - langfristig BEM-Verfahren normieren / systematisieren



*Wichtig: Lehnt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin das BEM ab, so ist das Verfahren bereits nach der Einleitungsphase beendet. Der oder die Mitarbeiter/in kann das BEM auch später noch jederzeit abbrechen.

Quellen: <http://online-bem.de/doku.php>
<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>
[https://www.haufe.de/personal/hr-management/ablauf-eines-erfolgreichen-
eingliederungsmanagements_80_155462.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/ablauf-eines-erfolgreichen-
eingliederungsmanagements_80_155462.html)
[https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-
eingliederungsmanagement.html](https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-
eingliederungsmanagement.html)
<https://www.bad-gmbh.de/glossar/show-term/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>

Typische Maßnahmen im BEM

- Die Maßnahmen können sehr vielfältig sein.
- Sie reichen von der Teilnahme an einer Reha-Maßnahme oder einer stufenweisen Wiedereingliederung bzw. der Anpassung des Arbeitsplatzes bis hin zur beruflichen Weiterbildung und / oder Umschulung der Beschäftigten.
- Die jeweiligen Maßnahmen sollten flexibel und immer auf den Einzelfall abgestimmt sein.
- Welche Maßnahmen im Einzelfall geeignet sind, wird im Dialog mit allen Beteiligten in einem „offenen Suchprozess“ entwickelt und festgelegt.
- Leitfragen können dabei helfen, die geeigneten Maßnahmen zu finden:
 - Liegen bei dem*der betroffenen Mitarbeitenden Leistungseinschränkungen vor?
 - Wie ist die Belastungssituation am Arbeitsplatz?
 - Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
 - Wie kann der Arbeitsplatz ausgestattet werden?
 - Gibt es bereits betriebliche Hilfsangebote im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz?
 - Wo liegen Stärken und Qualifikationen des*der Beschäftigten?
 - Was sind Ziele und Vorstellungen des*der Mitarbeitenden?
 - Wo und wie kann ein zukünftiger Einsatz des*der Beschäftigten erfolgen?

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/typische-massnahmen/index.html>
https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/typische-massnahmen/index.html?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=PRA&connectdb=praxisbeispiele_detail&referenznr=Pb/110841&from=1&anzahl=30&detailCounter=29&suche=index.html?GIX=gesundheit*&suchbegriffe=bem+und+betriebsarzt

Werkzeugkoffer INKLUSION – BEM

- Typische Maßnahmen sind **generell**:
 - Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutzmaßnahmen
 - Stärkung der Arbeitssicherheit durch vorbeugenden Unfallschutz (Arbeitsplatzanalysen, Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsschutzmaßnahmen)
 - Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsberatung
 - Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen (ambulant oder stationär)
 - Arbeitsmedizinische Beratung, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen (Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen)
 - Stellungnahmen des Betriebsarztes *der Betriebsärztin oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit

- **Individuelle Maßnahmen**:
 - Trainingsmaßnahmen (z. B. Physiotherapie, Rückenschule)
 - Arbeitsversuch unter vereinbarten Bedingungen
 - Belastungsproben und / oder Arbeitstherapie
 - Stufenweise Wiedereingliederung – siehe Karte 5-08 (auch Hamburger Modell)
 - Ergonomische Verbesserung, barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld
 - Technische Umrüstung des Arbeitsplatzes, Ausstattung mit Hilfsmitteln
 - Veränderungen der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Pausenregelungen, Telearbeit)
 - (Vorübergehende) Arbeitsassistenz
 - Vermittlung zusätzlicher (psychosozialer) Beratungs- und Betreuungsangebote
 - Konfliktmanagement, Mediation
 - Umsetzung innerhalb des Betriebes auf einen anderen Arbeitsplatz
 - Unterstützung und Begleitung eines Arbeitsplatzwechsels
 - Berufliche Qualifizierung, Fortbildung, Umschulung (innerbetrieblich oder extern)

Quellen: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile

Stufenweise Wiedereingliederung (StW)

- Die Stufenweise Wiedereingliederung (StW) wird auch "**Hamburger Modell**" genannt.
- Sie ist die häufigste Maßnahme in BEM-Verfahren.
- Ziel dabei ist es, dass Beschäftigte nach längerer Krankheit in Abstimmung mit dem Arzt * der Ärztin und dem Unternehmen schonend wieder am bisherigen Arbeitsplatz in den Arbeitsprozess einsteigen.
- Die StW ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation und wird als Leistung der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung gewährt.
- Eine vergleichbare Leistung der gesetzlichen Unfallversicherungen ist die Belastungserprobung nach Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheit.
- Alle arbeitsunfähigen Versicherten sind zur Teilnahme an einer Stufenweisen Wiedereingliederung berechtigt. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende und Selbstständige.
- Während der StW sind die Betroffenen weiterhin arbeitsunfähig und erhalten Kranken- oder Übergangsgeld.
- **Voraussetzung für eine Stufenweise Wiedereingliederung** ist eine aus medizinischer Sicht ausreichende Belastbarkeit der betroffenen Person sowie eine günstige Prognose für die berufliche Wiedereingliederung (§ 44 SGB IX).

Quellen: <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/typische-massnahmen/stufenweise-wiedereingliederung/index.html#>
<https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Stufenweise-Wiedereingliederung/>
<https://www.personio.de/hr-lexikon/wiedereingliederung/>

- Die Betroffenen können selbst entscheiden, ob sie an der StW teilnehmen möchten.
- Falls "ja", müssen sie dem Angebot schriftlich zustimmen.
- Eine Ablehnung hat keine negativen Folgen – auch nicht für die weitere Zahlung des Kranken- oder Übergangsgeldes, bis die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist.
- Vor Beginn einer Stufenweise Wiedereingliederung müssen Arbeitgebende ihre Zustimmung erteilen.
- Nach der neueren Rechtsprechung wird Arbeitgebenden nahegelegt, Beschäftigten die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Zuge einer ärztlich empfohlenen StW zu ermöglichen. Das gilt insbesondere dann, wenn die StW im Rahmen eines BEM als Maßnahme festgelegt wurde. Im Weigerungsfall können Schadenersatzansprüche der beschäftigten Person in Betracht kommen.
- ➔ Schwerbehinderte Arbeitnehmende haben einen **Rechtsanspruch** auf eine Stufenweise Wiedereingliederung, d. h. Arbeitgebende machen sich in diesem Fall ggf. schadenersatzpflichtig, wenn sie eine geplante StW eines schwerbehinderten Menschen als Maßnahme im Rahmen des BEM ablehnen.
- Abgesehen davon können Arbeitgebende verpflichtet sein, ihren schwerbehinderten Beschäftigten eine "behinderungsgerechte (Weiter-)Beschäftigung" zu ermöglichen.

Quellen: https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Ratgeber/02_Hamburger_Modell/Hamburger_Modell_node.html
<https://sozialversicherung-kompetent.de/krankenversicherung/sonstiges/649-stufenweise-wiedereingliederung.html>

INKLUSIONSNETZWERK FÜR THÜRINGER UNTERNEHMEN

Werkzeugkoffer INKLUSION

Impressum

Herausgeber:

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.

Geschäftsführung

Hochheimer Straße 47, 99094 Erfurt

Tel.: 0361 60155-330

Fax: 0361 60155-399

E-Mail: info@bwtw.de

www.bwtw.de

Vereinsregister-Nr. VR 596, Amtsgericht Erfurt

Geschäftsführerin Anette Morhard

Das Projekt wird durchgeführt vom:

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.

Außenstelle Erfurt

Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt

Tel.: 0361 24139-10

Fax: 0361 24139-11

E-Mail: info@erfurt.bwtw.de

Layout: BWTW e. V.

Bildnachweise: BWTW e. V., soweit nicht anders ausgewiesen



Das Projekt wird durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



Gern stehen wir Ihnen als Ansprechpartnerinnen rund um das Thema Inklusion im Unternehmen zur Verfügung:



**Koordination
Inklusionslotse Region Mittelthüringen**

Katrin Keller

Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt

☎ 0361 24139-22

✉ keller@bwtw.de



Inklusionslotse Region Nordthüringen

Silke Tasch

Bahnhofstraße 1, 99974 Mühlhausen

☎ 03601 40307-8

✉ tasch@bwtw.de



Inklusionslotse Region Ostthüringen

Silke Kessel

Kulmstraße 33b, 07318 Saalfeld

☎ 03671 6744-13

✉ kessel@bwtw.de

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite unter <https://www.bwtw.de/themenbereiche/inklusion/>.
Öffnen Sie einfach den Reiter "Inklusionsnetzwerk für Thüringer Unternehmen. Hier finden Sie alle Newsletter, Angebote,
Termine sowie unseren Flyer und ein kurzes Video zur Projektvorstellung.