

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Einstellungssache: Inklusion nutzen und Fachkräfte sichern



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

bringt weiter.

Inhalt

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, ein Gewinn für alle!	3
Inklusion gelingt noch nicht umfassend	4
BVE-KoBV: Mehr als 7 Buchstaben! Ein Konzept für den gelungenen Übergang von Schule in den Beruf	5
Budget für Ausbildung – ein neues Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben	6
Arbeiten auf Augenhöhe: Herausforderung gemeistert	7
Probebeschäftigung – ein guter Einstieg	8
„Wir schaffen Lösungen, damit sich jeder anhand seiner Kompetenzen entfalten kann!“	9
Technischer Beratungsdienst der Bundesagentur für Arbeit (TBD)	10
Technische Arbeitshilfen/Hilfsmittel – Lassen Sie sich beraten!	11
Durch Blindheit sehen gelernt	12
Lassen Sie uns Klartext reden!	14
Rehabilitationsträgerin Bundesagentur für Arbeit	16
Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg	17
Die Aufgaben des Integrationsamts	20
Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus?	21
Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Überblick	22
Wir sind gerne für Sie da – die Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg	23

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, ein Gewinn für alle!

MENSCHEN MIT HANDICAP SIND WERTVOLLE ARBEITSKRÄFTE

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit der vorliegenden Broschüre wollen wir Mut machen und auf dem Weg zu einem inklusiven Betrieb informieren.

Menschen mit Behinderungen sind wertvolle Fachkräfte, denen in Baden-Württemberg leider zu selten eine Chance gegeben wird. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ihr Potenzial bereits erkannt und schätzen diese häufig sehr gut ausgebildeten und loyalen Mitarbeitenden. Aber es könnten mehr Betriebe sein, die den Fokus auf die vorhandenen Fähigkeiten legen und auf die Vielfalt unter ihren Beschäftigten setzen statt auf mögliche Beeinträchtigungen. Zwei Beispiele zeigen Ihnen, welche fachliche und persönliche Bereicherung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen in ihrem Betrieb sind. Wir lassen diejenigen zu Wort kommen, die Erfahrung im Arbeitsalltag gesammelt haben: Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die diesen Menschen eine Chance gegeben haben,

ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Neben Fakten rund um die Einstellung von Menschen mit Behinderungen geben wir Ihnen einen Eindruck, wie Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber unterstützt werden können.

Unterstützung und Fördermöglichkeiten gibt es zahlreiche, ob Sie jemanden direkt nach der Schule oder Ausbildung einstellen oder auch Ihre erkrankte Mitarbeiterin, Ihren erkrankten Mitarbeiter weiterbeschäftigen wollen.

Fakt ist: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, wenn der Fokus auf die Fähigkeiten statt auf ein vermeintliches Defizit eines jeden gelegt wird.

Machen Sie sich selbst ein Bild und nutzen Sie die Chance, neue Fachkräftepotenziale auch für Ihr Unternehmen zu entdecken!



Christian Rauch

Vorsitzender der Geschäftsführung der
Regionaldirektion Baden-Württemberg der
Bundesagentur für Arbeit



Simone Fischer

Beauftragte der Landesregierung für die
Belange von Menschen mit
Behinderungen

Inklusion gelingt noch nicht umfassend

Ein Blick auf die Karte zeigt, dass in einigen Landkreisen die vorgegebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent noch nicht erreicht ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die nach § 154 Abs. 1 SGB IX im Jahresdurchschnitt über monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen.

Geben Sie schwerbehinderten Menschen eine Chance und sichern Sie sich zusätzliches Fachkräftepotenzial!

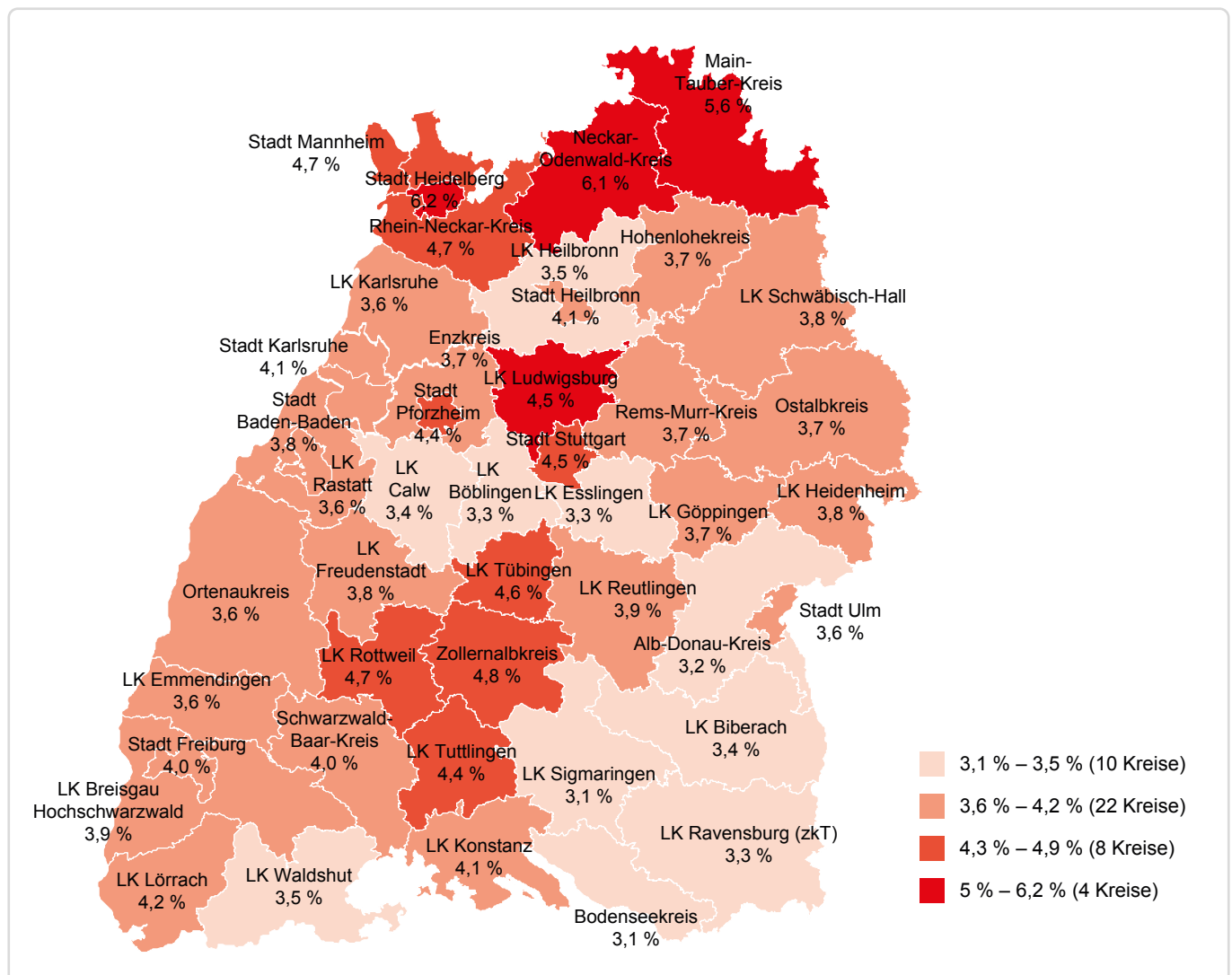


WIR BERATEN SIE SEHR GERN!

Der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Agentur für Arbeit informiert und berät Sie kompetent und zuverlässig.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
☎ 0800 4 5555 20

Der Blick auf die Landkarte zeigt, dass Inklusion noch nicht umfassend gelingt.



Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand April 2022

BVE-KoBV: Mehr als 7 Buchstaben! Ein Konzept für den gelungenen Übergang von Schule in den Beruf

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) und die Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) sind aufeinander abgestimmte und verzahnte schulische und berufsvorbereitende Maßnahmen. Trägerübergreifend und Hand in Hand arbeiten Schulen, Arbeitsagenturen und Integrationsfachdienste mit jungen Menschen zusammen, um diese in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) soll dadurch vermieden werden. Diese Maßnahmekonzeption ist bundesweit einzigartig, es gibt sie seit 2010 nur in Baden-Württemberg.



Im Anschluss an diese „schulische Phase“ schließt sich eine berufsvorbereitende Maßnahme (KoBV) mit einer Dauer von bis zu 18 Monaten an. Hier sind die Teilnehmenden an drei Wochentagen in Betrieben und an zwei Wochentagen im Unterricht in einer beruflichen Schule. Ein von der Agentur für Arbeit gefördertes Jobcoaching durch eine Bildungsträgerin oder einen Bildungsträger unterstützt zusätzlich. Über 75 Prozent der Teilnehmenden münden in eine Beschäftigung am Arbeitsmarkt. Dies ist ein hervorragendes Ergebnis: In der Vergangenheit war für viele dieser Jugendlichen nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) möglich. Die durchgängige Betreuung der Jugendlichen gewährleistet der Integrationsfachdienst über die gesamte mehrjährige Dauer der Maßnahmen. Diese kontinuierliche Unterstützung, verbunden mit festen Ansprechpersonen, gibt den Jugendlichen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Sicherheit.

Zielgruppe:

Die Teilnehmenden sind überwiegend Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkt „Lernen“ oder „geistige Entwicklung“, die nach dem Besuch der allgemeinbildenden Schule zwar i.d.R. keine Ausbildung absolvieren können, aber dennoch das Potenzial haben, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.

Phasen:

In den letzten zwei Jahren ihrer Schulzeit erfahren die Jugendlichen in der BVE eine individuelle berufliche Orientierung, absolvieren betriebliche Praktika und erlernen wichtige Kompetenzen für ihr späteres Arbeitsleben.



➔ <https://www.ifd-bw.de/berufliche-orientierung/qualifizierung-bve-kobv/>

Budget für Ausbildung – ein neues Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben

Für Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung weder eine Ausbildung noch eine Beschäftigung unter den **regulären Bedingungen** am allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können, soll ein qualifizierter Berufsabschluss ermöglicht werden.

Die Ausbildung erfolgt in einem Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule. Es ist eine Alternative zum Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten:

- Ausbildungsvergütung inkl. SV-Beiträge erstattet (orientiert an Tarif/gesetzlicher Mindestvergütung)
- Die Anleitung/Begleitung während der Ausbildung orientiert am individuellen, behinderungsspezifischen Bedarf wird finanziert

Berufsschule

- Kann in einer Reha-Einrichtung stattfinden, wenn dies Art und Schwere der Behinderung erfordern
- Kosten trägt die Rehabilitationsträgerin/der Rehabilitationsträger



➔ https://www.arbeitsagentur.de/datei/flyer-zum-budget-fuer-ausbildung_ba147559.pdf



HABEN SIE INTERESSE AN BVE-KOBV ODER AN EINEM BUDGET FÜR AUSBILDUNG?

Wenn Sie sich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber für dieses Konzept interessieren, Sie jungen Menschen ein Praktikum in Ihrem Betrieb und bei Eignung ein Arbeitsverhältnis anbieten möchten, dann gibt Ihnen der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Arbeitsagentur oder der Integrationsfachdienst gerne weitere Informationen.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
☎ 0800 4 5555 20



Arbeiten auf Augenhöhe: Herausforderung gemeistert

Mikael Yelgedik ist mit seiner Körpergröße von 1,25 m zwar kleiner als die anderen, aber dafür punktet er mit seiner Größe an Persönlichkeit. Mit Unterstützung der Agentur für Arbeit hat er nach der Arbeitslosigkeit den Weg zurück ins Berufsleben gemeistert. „Es gibt für jedes Problem eine Lösung, man muss nur wissen wie!“ lautet die Einstellung des 23-Jährigen aus dem Kreis Tuttlingen.

Mikael Yelgedik wollte den Weg raus aus der Arbeitslosigkeit schaffen und wieder im Berufsleben Fuß fassen. Rosina Tepes-Horvath vom Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit half ihm dabei und brachte Betrieb und Bewerber zusammen. „Ich habe Herrn Yelgedik gleich als hochmotiviert wahrgenommen“, erinnert sich die Vermittlerin für Rehabilitanden und Schwerbehinderte. „Wir haben intensiv zusammengearbeitet, ange-

fangen bei der grundsätzlichen Orientierung über die Suche nach passenden Stellen und der Unterstützung bei der Bewerbung.“ Sie stellte den Kontakt zur Firma Mattes her und vermittelte das Vorstellungsgespräch: „Menschen mit Handicap haben es schwerer, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Das ist leider in Zeiten, in denen Inklusion eigentlich selbstverständlich sein sollte, noch immer erlebbar. Dabei lohnt es sich für Betriebe, mögliche Bedenken über Bord zu werfen und sich selbst von den Talenten und von der Persönlichkeit von Menschen mit Behinderung zu überzeugen.“

Thomas Mattes und seine Frau Andrea zeigten sich offen und luden Mikael zum Kennenlernen ein. Sie sind Inhaber der Firma Mattes – das Fräswerk aus Mahlstetten im Kreis Tuttlingen und beschäftigen elf Mitarbeiter. „Im persönlichen Gespräch zeigte




sich Mikael extrem aufgeschlossen. Wir haben gesehen, er will das unbedingt“, erinnert sich der Firmenchef. „Das hat uns gefallen und ich dachte, lass es uns probieren. Dank der Betreuung durch die Agentur für Arbeit konnten wir Angebote wie das Probearbeiten nutzen, um zu sehen, ob es passt.“ Während der dreimonatigen Probebeschäftigung lernte Mikael Yelgedik verschiedene Bereiche im Betrieb kennen – darunter Versand, Lager, Qualitätssicherung und die Fräseerei. Bei der Arbeit an den Maschinen nutzt er ein Podest, um den Höhenunterschied auszugleichen. Für das Einlegen, Entgraten und Messen der Teile musste er erst einmal die passende Technik entwickeln, um bei den Handgriffen die fehlende Körperlänge wettzumachen. Eine individuelle Begleitung und intensive Anleitung war notwendig, doch letztendlich hat Mikael Yelgedik den Einstieg geschafft. Er arbeitet jetzt bei der Firma Mattes als Maschinen- und Anlagenführer. „Das Einrichten der Maschinen macht mir viel Spaß, ich bin froh, dass ich das machen kann“, sagt Yelgedik. „Außerdem funktioniert das Teamwork und ich bekomme Unterstützung von den Kollegen.“ Sein Chef ergänzt: „Wir sind sehr zufrieden mit seiner Entwicklung. Ich kann anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nur empfehlen, sich auf diese Möglichkeit einzulassen und die Beratung und Fördermöglichkeiten von der Agentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen – wir haben gute Erfahrungen damit gemacht.“



Probebeschäftigung – ein guter Einstieg

Für eine neue, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Lohnkosten bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden. Die Kosten dieses Probearbeitsverhältnisses umfassen alle üblicherweise mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Kosten wie zum Beispiel Lohn- bzw. Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Den Antrag muss der Betrieb oder das Unternehmen vor dem Beschäftigungsbeginn bei der Agentur für Arbeit stellen.

 **HABEN SIE INTERESSE AN PROBEBSCHÄFTIGUNG ODER AN DER BEHINDERUNGSGERECHTEN AUSGESTALTUNG VON AUSBILDUNGS- ODER ARBEITSPLÄTZEN?**

Der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Arbeitsagentur berät Sie gerne und stellt den Kontakt zu den Experten her.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
 **0800 4 5555 20**

„Wir schaffen Lösungen, damit sich jeder anhand seiner Kompetenzen entfalten kann!“



Rosina Tepes-Horvath

Rosina Tepes-Horvath ist als Reha- und Schwerbehinderten-Spezialistin verantwortlich für die Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern mit gesundheitlichen Einschränkungen. Zu ihnen hält sie einen engen Kontakt. Neben persönlichen und telefonischen Beratungsgesprächen unterstützt die Reha- und Schwerbehinderten-Expertin ihre Kundinnen und Kunden bei der Suche nach adäquaten Stellen und begleitet sie bei Bedarf zum Vorstellungsgespräch. Darüber hinaus ist Rosina Tepes-Horvath Ansprechpartnerin für Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei Fragen zu Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Was macht Ihre Aufgabe als Reha-Spezialistin so wichtig und besonders?

Meine Tätigkeit als Reha- und Schwerbehinderten-Spezialistin ist sehr beratungsintensiv. Man muss die Menschen zusammenbringen und darauf achten, dass es passt. Da muss nicht nur zwischenmenschlich die Chemie zwischen Bewerberin/Bewerber und Arbeitgeberin/Arbeitgeber stimmen. Ich kümmerge mich auch darum, dass die fachlichen und strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden: Zum Beispiel benötigen Arbeitsplätze für Menschen im Rollstuhl oder für Menschen mit einer Seh- oder Hörbehinderung eine bestimmte Ausstattung. Das Besondere an meiner Arbeit ist das intensive Eingehen auf die Menschen und auf ihre Bedürfnisse. Ich agiere nicht nur als Vermittlerin, sondern auch als Übersetzerin, weil ich Sprache und Kultur der Betriebe kenne. Es ist mir wichtig, dass man offen und ehrlich miteinander spricht und nichts beschönigt.

Was unterscheidet Ihre Aufgabe von der klassischen Arbeitsvermittlung?

Als Reha- und Schwerbehinderten-Spezialistin suche ich einerseits individuelle Lösungen, damit sich jeder anhand seiner Kompetenzen entfalten kann. Gleichzeitig arbeite ich mit einem großen Netzwerk an Partnerinnen und Partnern zusammen, zum Beispiel Jobcoaches und Integrationsfachdienste. Für den Erfolg meiner Arbeit spielen viele Menschen eine Rolle, das macht die Sache so spannend.

Inwiefern spielt bei den Vorstellungsgesprächen das Handicap der Bewerberin/des Bewerbers eine Rolle?

Meinem Empfinden nach wird eine Einladung zum Vorstellungsgespräch aufgrund der fachlichen Kompetenzen der Bewerberin/des Bewerbers ausgesprochen. Wenn man als Bewerberin oder Bewerber an diesem Punkt angelangt ist, spielt das Handicap eine untergeordnete Rolle. Denn dafür bieten wir ja in unserer Zusammenarbeit geeignete Lösungen und Fördermöglichkeiten an.

Begegnen Ihnen ab und zu Vorurteile gegenüber Menschen mit einer Behinderung?

Nein, zumindest keine Vorurteile, welche die Menschen persönlich betreffen. Noch nie ist mir jemand begegnet, der denkt, dass behinderte Menschen weniger wert seien. Sondern es geht eher um die gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel den Kündigungsschutz. Hier kläre ich auf und berate die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Es klappt immer gut, wenn sich Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung bewusst sind.

Was würden Sie einem Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber empfehlen, der sich bislang noch nicht mit der Beschäftigung behinderter Menschen auseinandergesetzt hat?

Rufen Sie mich an!

In jeder Agentur für Arbeit finden Sie Vermittlungsexpertinnen und -experten, die Sie zu Fragen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen können.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
☎ 0800 4 5555 20

Technischer Beratungsdienst der Bundesagentur für Arbeit (TBD)



Der Technische Beratungsdienst (TBD) – Ingenieurinnen und Ingenieure mit langjähriger Industrieerfahrung – ist Ihr kompetenter Ansprechpartner für Fragen der Arbeitsplatzgestaltung bei krankheits- oder behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen.

Das Qualitätsmanagementsystem des TBD erfüllt die Anforderungen der DIN EN ISO 9001.

Der Technische Beratungsdienst unterstützt und berät Sie, wenn es um die Schaffung oder den Erhalt des Arbeitsplatzes bei gesundheits- oder behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen geht.

DAS BIETET IHNEN DER TECHNISCHE BERATUNGSDIENST (TBD):

- Einzelberatungen zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen
 - Hierbei wird Arbeitsumfeld, Arbeitsgebäude, Arbeitsweg und das Beförderungsmittel zum Erreichen des Arbeitsplatzes unter Beachtung der gesundheitlichen Einschränkungen der Betroffenen/des Betroffenen begutachtet
 - Gutachterliche Stellungnahmen und Empfehlungen zur notwendigen Beschaffung von technischen Hilfsmitteln, Fahrzeugen oder Umbauten (z. B. Sanitäreinrichtungen, Aufzügen, Türantriebe) an Gebäuden
 - Informationen über mögliche Förderleistungen
 - Schulungsveranstaltungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebs-, Personal- und Schwerbehindertenvertreter/-vertreter zu Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Betrieben und Behörden
 - **Die Beratung ist objektiv und kostenfrei**
-

SO ERREICHEN SIE DEN FÜR IHREN BETRIEB ZUSTÄNDIGEN TECHNISCHE BERATUNGSDIENST:

Der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Arbeitsagentur stellt den Kontakt für Sie her.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
 **0800 4 5555 20**



 <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/technischer-beratungsdienst>

Technische Arbeitshilfen / Hilfsmittel – Lassen Sie sich beraten!

Sie sollen vorhandene Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung fördern, Restfähigkeiten nutzen, unterstützen und gleichzeitig schützen, aber auch ausgefallene Fähigkeiten zumindest teilweise ersetzen, Arbeitsbelastungen verringern und die Arbeitssicherheit gewährleisten. Sie sind entweder **persönliche Hilfsmittel** (zum Beispiel spezielle Hör- und Sehhilfen) oder **mobile technische Arbeitshilfen** (zum Beispiel Sitzhilfen, Hebevorrichtungen, speziell gestaltete PC-Tastaturen/-Mäuse) und werden als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen gewährt.

Voraussetzungen:

Gefördert werden können behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattungen (beispielsweise eine für Sehbehinderte angepasste IT-Ausstattung oder eine Personenrufanlage für einen hörbehinderten Menschen) sowie notwendige Hilfsmittel, z. B. eine auf die Behinderung angepasste Schutzausrüstung (ein besonderer Hörschutz für Hörgeräteträger). Die technischen Arbeitshilfen müssen wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen erforderlich sein und dabei die Folgeerscheinungen einer Behinderung **ausschließlich für die Verrichtung bestimmter beruflicher Tätigkeiten bzw. an einem bestimmten Arbeits- oder Ausbildungsplatz ausgleichen**. Die Förderung kann nur erfolgen, wenn die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber keine vorrangige Verpflichtung für die Anschaffung und Kostenübernahme hat (z. B. arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen).

SIE INTERESSIEREN SICH FÜR TECHNISCHE ARBEITSMITTEL?

Der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Agentur für Arbeit stellt den Kontakt zu den Fachexperten für Sie her.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
 **0800 4 5555 20**



Durch Blindheit sehen gelernt

Seit seinem 16. Lebensjahr ist Kurt Brei nach einem Verkehrsunfall blind. Seit vielen Jahren engagiert er sich für das Miteinander von Behinderten und Nichtbehinderten.

Das Telefon steht selten still im Büro von Kurt Brei bei der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim. Der 61-Jährige vermittelt eingehende Anrufe an die gewünschten Ansprechpartner. Dass Brei blind ist, bemerken die Anrufenden nicht. Er ist ein alter Hase. Der Verwaltungsangestellte arbeitet seit mehr als 40 Jahren als Telefonist beim Arbeitsamt bzw. bei der Arbeitsagentur. Er ist einer von 14 schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim.

Bis zu seinem 16. Lebensjahr konnte Brei sehen. Er führte ein normales, völlig unspektakuläres Leben. Bis zu dem Tag, an dem sich alles ändern sollte. Es war der 2. Juni 1977. Der ältere Bruder bestand seine Führerscheinprüfung, sein jüngerer Bruder, Kurt begleitete ihn bei der Jungfernfahrt. Diese endete in einer Linkskurve, das Fahrzeug überschlug sich mehrmals, der nicht angegurtete Kurt flog durch die Windschutzscheibe und wurde gegen einen Baum geschleudert. Resultat: ein eingeschlagenes und zertrümmertes Gesicht, herausgerissene Augen, Gehirnblutung, Schädelbasisbruch, zerstörte Hüfte, komplett gelähmte linke Seite und Langzeitkoma. Es folgten unzählige Operationen und monatelange Klinikaufenthalte. Als Kurt Brei endlich wieder ins Leben zurückgeschickt werden konnte, war es ein anderes, völlig neues Leben: Kurt Brei war blind.

Neben seinem Glauben hat ihm auch eine Erfahrung in einer Reha-Klinik geholfen, mit seinem neuen Leben fertig zu werden, es anzunehmen und als Aufgabe zu akzeptieren. Dort traf er einen Rollstuhlfahrer, der zu ihm sagte: „Wenn du mich schiebst, dann sage ich dir, was ich sehe.“ Oder

anders ausgedrückt: „Gemeinsam sind wir stark.“ Dieses Motto bestimmte Kurt Breis künftiges Leben. Im ganzen Leben ist es so“, sagt Brei. „Jede/jeder kann etwas anderes, und es ist wichtig, sich gegenseitig zu ergänzen und zu helfen.“

Da er seine Ausbildung zum Metzger nach seinem Unfall nicht fortsetzen konnte, machte er nach seiner Reha eine Ausbildung zum Telefonisten, die er mit der Note „sehr gut“ abschloss. 1981 begann er in der Telefonzentrale des damaligen Arbeitsamtes in Nagold, wo er bis heute arbeitet. Diverse technische Hilfsmittel gab es damals noch nicht. Inzwischen ist auch Brei vom Wandel in der Arbeitswelt betroffen. Seine alte Telefonanlage ist verschwunden, Computer und Internet bestimmen seinen Berufsalltag. Ein Laptop mit Sprechfunktion, der ihm die eingetippten Buchstaben und Befehle vorliest, ermöglicht ihm ein problemloses Arbeiten beim Service-Center der Arbeitsagentur. Noch schneller kann er Texte am Computer mit Braille-Zeilen lesen. Möchte ein Anrufer verbunden werden, kann sich Brei die Telefonnummer aus seinem Computer-Adressbuch vorlesen lassen. Meist ist das aber überhaupt nicht notwendig: Er kennt fast alle für ihn wichtigen Nummern auswendig.

Seine gesellschaftliche Verantwortung sieht Kurt Brei auch darin, behinderte Menschen ins Arbeitsleben zu integrieren. „Wir haben die gleiche Ausbildung, nur können wir beispielsweise nicht sehen oder nicht gehen“, sagt er. Sein Merkzeichen ‚BL‘ im Schwerbehindertenausweis stehe zum Beispiel für ‚blind‘, nicht für ‚blöd‘, ergänzt er mit einem schelmischen Grinsen.

Auch für die Chefin der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim, Martina Lehmann, ist Brei ein Paradebeispiel dafür, dass Behinderte nicht weniger leistungsfähig sind als Nichtbehinderte. Doch sie sieht auch, dass noch viel nötig ist, um Vorbehalte abzubauen. „Viele behinderte Menschen leben

und arbeiten bereits ganz „normal“ im Beruf. Sie sind hoch qualifiziert und motiviert. Doch nach wie vor haben sie – trotz vieler positiver Beispiele – gegenüber Menschen ohne Behinderung größere Schwierigkeiten, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dabei müssen wir gerade auch die besonderen Fähigkeiten behinderter Menschen zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs nutzen.“

Geleitet von seinem Grundsatz „Gemeinsam sind wir stark“ gründete Brei 1989 die „Aktive Selbsthilfegruppe Miteinander für Behinderte und Nichtbehinderte e.V. Nagold (A.S.M.)“. Die Gruppe hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, Behinderte aus ihrer Isolation herauszuholen und sie in die Gesellschaft einzugliedern. Inklusion und Integration waren auch die Triebfeder für seinen Entschluss in die Politik zu gehen. 1999 wurde er in den Gemeinderat von Nagold gewählt. Damit war er der erste blinde Gemeinderat in Baden-Württemberg. Er setzt sich für die Belange der Hilfebedürftigen ein. Barrierefreiheit im Alltag zu verwirklichen stelle einen immerwährenden Kampf dar, denn wenn eine Hürde überwunden sei, werde woanders schon wieder ein neues Hindernis errichtet. Nach Feierabend in der Arbeitsagentur betreut Brei auch noch das Sorgentelefon der A.S.M.

„Durch meine Blindheit habe ich sehen gelernt,“ sagt Brei. Ich habe meinen Weg im Leben gefunden und bin ein sehr glücklicher Mensch. Ich bin sehr aktiv, habe eine tolle Ehefrau, super Kinder und Enkelkinder und meine Arbeit mache ich mit Leib und Seele.“

Mit seinem Blindenführhund Lando, einem Labradoodle, ist er ein unzertrennliches Team. Zusammen präsentieren sie sich als eingespieltes Team bei Vorführungen im gesamten Bundesgebiet.



Kurt Brei mit seinem Blindenführhund Lando an seinem Arbeitsplatz in der Agentur für Arbeit in Nagold

Lassen Sie uns Klartext reden!

DIE VIER HÄUFIGSTEN IRRTÜMER ZUR BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT (SCHWER-)BEHINDERUNGEN

1. „Schwerbehinderte Mitarbeiter sind unkündbar“

Auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind kündbar. In den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses besteht grundsätzlich kein besonderer Kündigungsschutz. Danach bedarf es der Zustimmung des Integrationsamtes. Dabei wird geprüft, ob es Möglichkeiten gibt, das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Liegt kein Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung vor, verliert der besondere Kündigungsschutz seine Schutzwirkung (z. B. bei verhaltensbedingten Gründen oder vertragswidriger Pflichtverletzung). Von den 552 bearbeiteten Anträgen auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung konnten 120 Arbeitsverhältnisse (23 Prozent) gesichert werden. In 389 Fällen (74,5 Prozent) gelang dies nicht. In 13 Fällen bestand kein Sonderkündigungsschutz nach dem SGB IX. Quelle: Geschäftsbericht des KVJS.



⇒ https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/KVJS_Geschaeftsbericht_2020-2021_210813_bf.pdf

2. „Schwerbehinderte Menschen verursachen hohe Kosten im Betrieb“

Die meisten Menschen mit Behinderungen brauchen keine besondere Arbeitsplatzausstattung. Sollten jedoch Arbeitsplatzanpassungen oder technische Hilfsmittel erforderlich sein, fördert die zuständige Rehabilitationsträgerin / der zuständige Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt. Außerdem können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber finanzielle Förderleistungen zum Ausgleich etwaiger Minderleistungen erhalten.

3. „Schwerbehinderte Menschen sind nicht qualifiziert“

Schwerbehinderung ist nicht gleichzusetzen mit mangelnder Qualifikation und geringerer Leistungsfähigkeit. Am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt erweisen sich Menschen mit (Schwer-) Behinderung genauso leistungsstark wie ihre nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Das Ausbildungsniveau bei den schwerbehinderten Arbeitslosen liegt über dem der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung.

Im Jahresdurchschnitt 2021 hatten 55 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 45 Prozent. In der Betrachtung nach Rechtskreisen ergibt sich folgendes Bild: In der Arbeitslosenversicherung unterscheidet sich der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit einem Drittel kaum zwischen schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind die Differenzen dagegen deutlicher ausgeprägt. Hier hat über die Hälfte der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen (55 Prozent) keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das sind zwölf Prozentpunkte weniger als bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen in der Grundsicherung.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



⇒ https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=9



4. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten keine (schwer-)behinderten Kolleginnen und Kollegen“

Vorbehalte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber (neuen) Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen können unterschiedliche Ursachen haben, z. B.:

- Unsicherheiten durch fehlende Berührungspunkte im Umgang von Menschen mit Behinderungen
- Befürchtung von Mehrarbeit, da die Leistungsfähigkeit in Frage gestellt wird

Lösungsansätze:

- ✓ Betriebliche Praktika oder Probebeschäftigung erleichtern das gegenseitige Kennenlernen und helfen Vorbehalte abzubauen. Die Leistungsfähigkeit und Qualifikation kann bewiesen werden.
- ✓ Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen regelmäßige Unterstützungsleistungen benötigen, kann die zuständige Rehabilitationsträgerin/der zuständige Rehabilitationsträger bzw. das Integrationsamt die Kosten für eine Arbeitsassistenz übernehmen.
- ✓ Zur Sicherung der beruflichen Teilhabe für schwerbehinderte Menschen können sich sowohl Arbeitgeberin und Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer direkt an den regional zuständigen Integrationsfachdienst wenden.
- ✓ Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berichten, dass sich nach einer anfänglichen Skepsis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen das Betriebsklima verbessert habe.

Rehabilitationsträgerin Bundesagentur für Arbeit

„SO NORMAL WIE MÖGLICH, SO SPEZIELL WIE NÖTIG“

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen Menschen mit Behinderungen oder drohenden Behinderungen unterstützen, eine Berufsausbildung oder Arbeit aufzunehmen. Die wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlichen Hilfen sollen dazu beitragen, ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen.

Um die Vermittlung und Beratung von Rehabilitanden und Menschen mit Schwerbehinderungen kümmern sich in den Agenturen für Arbeit die speziell dafür qualifizierten Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der Reha-Teams. Ihre Aufgabe ist es, Menschen mit Behinderungen individuell und umfassend über die Möglichkeiten ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zu beraten und mit ihnen gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen festzulegen. Dabei gilt der Grundsatz: „**So normal wie möglich, so speziell wie nötig**“.

Beratungsfachkräfte können Fachdienste der Agentur für Arbeit (Ärztlicher Dienst, Berufspsychologischer Service und Technischer Beratungsdienst) hinzuziehen, um über den individuellen Förderbedarf – d. h. über die erforderlichen Maßnahmen sowie Art und Umfang der Leistungen – eine Entscheidung treffen zu können.

Soweit keine andere Rehabilitationsträgerin / kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist, ist die Bundesagentur für Arbeit Rehabilitationsträgerin für Menschen mit Behinderungen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen. Das Gleiche trifft auf Menschen zu, denen eine solche Behinderung droht.



ÜBERSICHT DER REHABILITATIONSTRÄGERINNEN UND -TRÄGER

Rehabilitationsträgerinnen und -träger erbringen Maßnahmen und Leistungen zur Teilhabe an Bildung und zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation.

Je nach Zuständigkeitsbereich sind dies die

- Trägerinnen und Träger der gesetzlichen Krankenversicherung
- Bundesagentur für Arbeit
- Trägerinnen und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- Trägerinnen und Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- Trägerinnen und Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- Trägerinnen und Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Trägerinnen und Träger der Eingliederungshilfe

Welche Trägerin / welcher Träger zuständig ist, bestimmt sich nach den jeweiligen persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen der Menschen mit Behinderungen.

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg

DEFINITION VON SCHWERBEHINDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Schwerbehinderte Menschen:

Als schwerbehindert gelten nach § 2 SGB IX Personen, denen von den Landratsämtern ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt wurde. Auf Antrag stellen die Landratsämter für diese Personen einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch aus.

Gleichgestellte Personen:

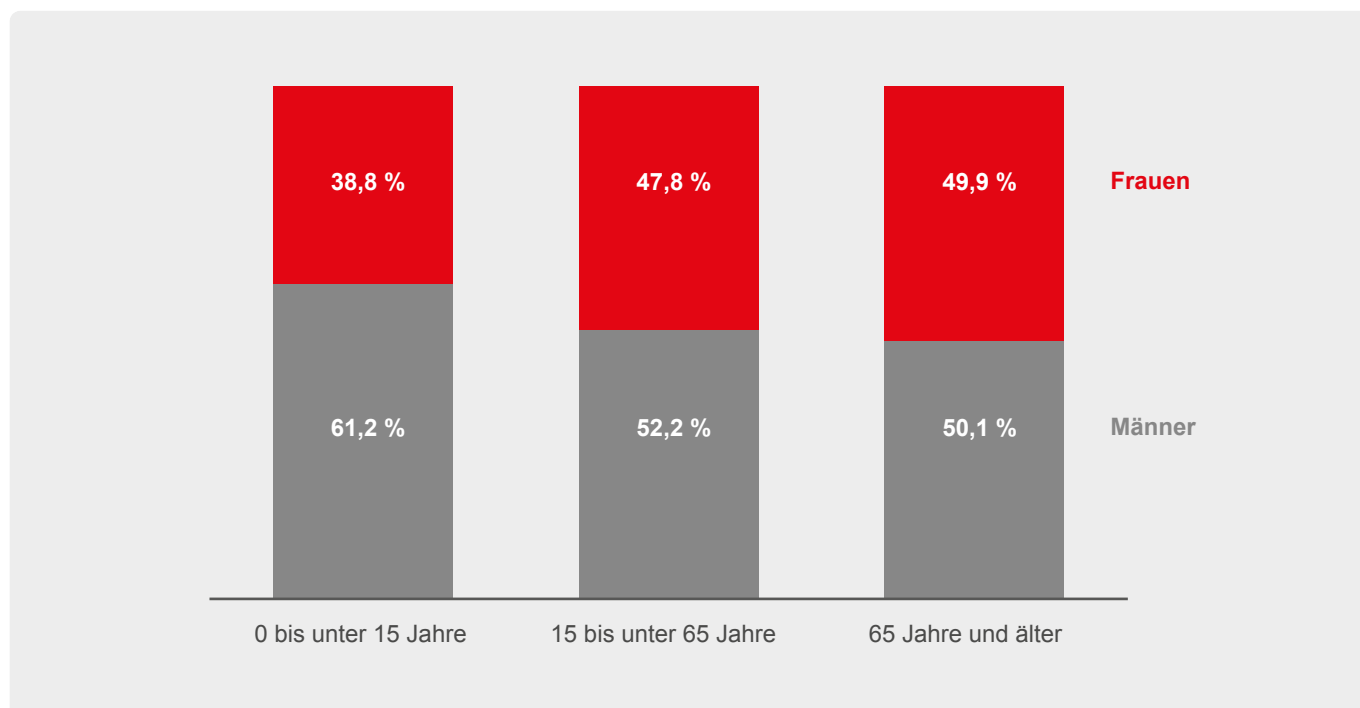
Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 aber wenigstens 30 Prozent schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn Sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des

§ 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit.

Häufigkeit:

In Baden-Württemberg leben 957.415 schwerbehinderte Menschen, das entspricht einem Anteil von 9 Prozent an der Gesamtbevölkerung (Stand 31.12.2018). Rund 383.660 sind im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 15 bis unter 65-Jährigen). Über 57 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind über 65 Jahre alt. Denn Behinderungen sind nur zu einem geringen Anteil angeboren (3,6 Prozent), überwiegend werden Behinderungen im Laufe des Lebens erworben (z. B. durch Krankheit oder Unfall).

Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg nach Alter und Geschlecht:



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslosigkeit:

Die Verbesserung der Integration von schwerbehinderten Arbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist für die Bundesagentur für Arbeit ein geschäftspolitisches Schwerpunktthema. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren in Baden-Württemberg 16.212 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das waren im Vergleich zum Vorjahr 0,1 Prozent weniger, gegenüber 2019 jedoch 15 Prozent mehr. Die Arbeitslosigkeit insgesamt dagegen ging 2021 gegenüber 2020 um knapp 5 Prozent deutlicher zurück; gegenüber 2019 war sie allerdings mit knapp 26 Prozent auch stärker angestiegen. Somit hat sich die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Jahr 2021 kaum von ihrem pandemiebedingten Anstieg erholt. Generell ist es für schwerbehinderte Menschen schwieriger, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden.

Dabei liegt das Ausbildungsniveau von schwerbehinderten Arbeitslosen über dem Niveau der nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. So verfügen 52,2 Prozent über eine betriebliche/schulische bzw. akademische Ausbildung, bei den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung liegt das Ausbildungsniveau bei 47,8 Prozent.

Bundesweit sind 44 Prozent der arbeitslosen Schwerbehinderten älter als 55 Jahre; 40 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen sind Frauen.

Setzen Sie auf Diversität und Inklusion und gewinnen Sie eine neue Fachkraft für Ihren Betrieb!

Beschäftigung:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent dieser Plätze, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehreren Betriebsstellen (z. B. Filialen), die jede für sich weniger, zusammen aber mehr als 20 Arbeitsplätze haben, sind an diese Pflicht gebunden.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dieser Pflicht nicht nachkommen, haben eine Ausgleichsabgabe pro unbesetzten Pflichtplatz zu zahlen. Die Höhe der Abgabe ist abhängig vom Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht. Beschäftigte schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen gleichgestellte behinderte Menschen werden grundsätzlich auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.

In den Jahren 2009 bis 2019 ist es gelungen, die zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze in Baden-Württemberg um ca. 23 Prozent auf 156.122 besetzte Pflichtarbeitsplätze zu steigern. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 4,2 Prozent. Trotz dieser positiven Entwicklung liegt die Beschäftigungsquote in Baden-Württemberg dennoch unter dem Bundesdurchschnitt von 4,6 Prozent und der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent. Für gut 47.000 unbesetzte Pflichtarbeitsplätze wurde 2019 eine Ausgleichsabgabe gezahlt, obwohl rund 14.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet waren und somit Arbeit suchten. Über 6.200 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beschäftigen laut Stand 2019 keine schwerbehinderten Menschen.



DER KONTAKT ZU EINER GUTEN BERATUNG:

Der Arbeitgeber-Service Ihrer regionalen Arbeitsagentur informiert und berät Sie kompetent und zuverlässig.

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:
☎ 0800 4 5555 20

Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Baden-Württemberg:*

(*Beschäftigungsstatistik 2019)

- Insgesamt **23.856** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen) mit **3.709.155** zu zählenden Arbeitsplätzen
- **156.122** Arbeitsplätze werden tatsächlich besetzt
- Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von **4,2 Prozent**, wobei diese sich aus einer Quote von **3,9 Prozent bei privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** und **5,2 Prozent bei öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** errechnet

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

47.148 Pflichtarbeitsplätze sind unbesetzt

17.624 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit beschäftigten schwerbehinderten Menschen

6.232 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beschäftigen keinen schwerbehinderten Menschen

Schwerbehinderte Arbeitslose

16.212 schwerbehinderte Menschen sind arbeitslos gemeldet (Jahresdurchschnitt 2019)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, „Berichtsjahr 2019“

Die Aufgaben des Integrationsamts

Integrationsämter unterstützen die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderungen am Arbeitsleben. Sie beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in allen mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zusammenhängenden Fragen. Die individuelle Beratung ist kostenfrei. Bei Bedarf begleiten Expertinnen und Experten Menschen mit Schwerbehinderungen am Arbeitsplatz. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Zuschüsse für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erhalten. Nach dem Sozialgesetzbuch IX haben Integrationsämter u. a. folgende Aufgaben:

1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe
2. den Kündigungsschutz
3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Integrationsfachdienste können im Auftrag der Integrationsämter begleitende Dienste durchführen. Integrationsfachdienste sind Dienste, die von den Integrationsämtern eingerichtet, gesteuert und koordiniert werden und auch im Auftrag der Rehabilitationsträgerinnen und -träger arbeiten.



Die einheitlichen Ansprechstelle nach dem Teilhabestärkungsgesetz § 185a SGB IX

In Baden-Württemberg führen die Integrationsfachdienste dieses Angebot aus. Sie informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (§ 185a Abs. 1 SGB IX).

Sie haben die Aufgabe,

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen (§ 185a Abs. 2 Satz 2 SGB IX).



➔ <https://www.ifd-bw.de/arbeitgeber/einheitliche-ansprechstelle/>

Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus?

BERECHNUNG ZUR AUSGLEICHSABGABE

Interessant für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist, dass **bei der Berechnung zur Ausgleichsabgabe**

- **schwerbehinderte Auszubildende** grundsätzlich auf **zwei Pflichtplätze**
- in besonders begründeten **Einzelfällen** sogar auf **drei Pflichtplätze angerechnet werden können**.
- Bei **Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung** wird die schwerbehinderte Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im ersten Jahr der Beschäftigung **weiter auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet**.

Kennen Sie den Ersparnisrechner?

Mit dem Ersparnisrechner können Sie annähernd berechnen, wie hoch Ihre Ausgleichsabgabe ist und wie Sie die Abgabe reduzieren können. Sie brauchen nur die monatliche Mitarbeiterzahl und die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sie beschäftigen, einzugeben. Ihre Angaben werden auf ein Jahr hochgerechnet.



⇒ <http://www.rehadat-elan.de/de/Ersparnisrechner/index.html>

Das bedeutet für Sie, wenn Sie 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und keiner Ihrer Beschäftigten eine Schwerbehinderung hat bzw. gleichgestellt ist, Sie 5.280 € Ausgleichsabgabe für das gesamte Jahr (bei einer Pflichtquote von 5 Prozent) bezahlen. Wenn Sie keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen möchten, müssten Sie zusätzlich zwei schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.



Leistungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Überblick

Neben den Beratungsdienstleistungen können Sie, wenn Sie Menschen mit Behinderungen oder schwerbehinderte Menschen einstellen oder beschäftigen, u. a. finanzielle Leistungen erhalten (Beispiele – nicht abschließend):

Leistungen Höhe und Dauer und zu beachten Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderten Menschen

- **Bis zu 80 Prozent** (abhängig von den individuellen Voraussetzungen und den Minderleistungen) der monatlichen Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres.
- **Dauer:** Für die gesamte Dauer der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Beachten Sie:

- Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung beinhaltet auch den pauschalierten Arbeitgeberanteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages.
- Die Förderleistung muss vor Ausbildungsbeginn beantragt werden.

Eingliederungszuschuss und Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen:

- Ein Zuschuss zum Lohn und Gehalt für Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen
- Zuschuss zum Lohn und Gehalt einer behinderten bzw. einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin/eines behinderten bzw. eines schwerbehinderten Arbeitnehmers
- Zuschuss zum Lohn und Gehalt von besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Zuschuss zum Lohn und Gehalt von besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben
- Die **Höhe** und **Dauer** des Zuschusses bemessen sich nach den individuellen Voraussetzungen und den Minderleistungen.

Beachten Sie:

- Der Zuschuss beinhaltet auch den pauschalierten Arbeitgeberanteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrages.
- Die Förderleistung muss vor Einstellungsbeginn beantragt werden.

Probefbeschäftigung:

- Befristetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Menschen mit Behinderungen
- Neben dem Lohn/Gehalt können alle im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Kosten erstattet werden.
- **100 Prozent** Kostenübernahme
- **Dauer:** bis zu 3 Monate

Behinderungsgerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen

- Es können Aufwendungen gefördert werden, die für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes zusätzlich erforderlich sind. Hierzu zählen u. a. auch die erforderlichen Umbauten (z. B. Aufstiegsrampen, sanitäre Einrichtungen).

Beachten Sie:

- Neben der zuständigen Rehabilitationsträgerin / dem zuständigen Rehabilitationsträger, der für die behinderungsbedingten Kosten zuständig ist, kann das Integrationsamt für die allgemeine Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen die Förderung der Investitionskosten übernehmen.




➔ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen>

Wir sind gerne für Sie da – die Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg

- Sie suchen Personal?
- Sie haben einen Beratungsbedarf z. B. zur behinderungsgerechten Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen?
- Sie wollen sich über Fördermöglichkeiten informieren?

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit bietet ein umfassendes Dienstleistungsspektrum an – kompetent und kostenfrei!

Servicenummer für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

 **0800 4 5555 20**

WIR FREUEN UNS AUF IHREN ANRUF!

Oder nutzen Sie bequem unser Online-Formular, wir kommen dann in der von Ihnen gewünschten Form auf Sie zu:



 https://web.arbeitsagentur.de/portal/kontakt/de/unternehmen/unternehmensanfrage?scope=form&pk_vid=46f8975c51d00dd316685019805fd550



Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg
Hölderlinstraße 36
70174 Stuttgart
Januar 2023

www.arbeitsagentur.de



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.