



**Landkreis
München**

**Ratgeber für Arbeitgeber
mit Auszubildenden und Beschäftigten mit Behinderung**

**Für
starke
Arbeitgeber**





Inklusion in Ihrem Betrieb

Für Auszubildende

Ausbildungszuschuss	Seite 8
Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung	Seite 9
Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren	Seite 9
Budget für Ausbildung	Seite 10
Gesetzliche Grundlagen	Seite 17

Für Beschäftigte

Eingliederungszuschuss	Seite 11
Budget für Arbeit	Seite 13
Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)	Seite 14
Probebeschäftigung	Seite 16

Arbeitsplatzgestaltung

Seite 18

Berufsalltag

Seite 26

Ihre Rechte

Seite 36

Zuständige Behörden

Seite 44

Ansprechpartner

Seite 50

Impressum

Herausgeber:

Landratsamt München, Mariahilfplatz 17, 81541 München

Mit freundlicher Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nord, Projesdorferstr. 82, 24106 Kiel, die Ihren Ratgeber
„Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Leistungen und Hilfen. Ein Ratgeber für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern“ als Vorlage zur Verfügung gestellt hat.

Wir haben diesen Ratgeber mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Aufgrund der gesellschaftli-
chen und politischen Dynamiken sind jedoch Gesetze und somit die Förderungen, Zuschüsse
und Prämien ständigen Änderungen unterworfen. Daher bitten wir Sie, sich von den hier
genannten jeweiligen Ansprechpartnern beraten zu lassen. Ein Rechtsanspruch kann aus den
Angaben des Ratgebers nicht abgeleitet werden.

Liebe Arbeitgeberin, lieber Arbeitgeber,



der Landkreis München erfreut sich – trotz konjunktureller Schwankungen und globaler Krisen – hoher wirtschaftlicher Prosperität. Neben den aktuellen Herausforderungen beschäftigt der Fachkräftemangel die Unternehmen im Landkreis zunehmend. Gemeinsam müssen wir uns den Zukunftsaufgaben stellen und gemeinsam innovative Ansätze verfolgen und die Potenziale unseres Landkreises heben.

Gerade die Fähigkeiten von Beschäftigten mit Behinderung werden häufig nicht ausgeschöpft; jedoch sagt eine Behinderung nur wenig über die Arbeitsleistung, Kompetenz und

Motivation eines Menschen aus. Hinzu kommt, dass der Einsatz von Mitarbeitenden mit Behinderung für Unternehmen gewinnbringend ist. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels kann in Bewerbungsverfahren auf einen größeren Pool an Kandidatinnen und Kandidaten zurückgegriffen und offene Stellen können schneller und besser besetzt werden. Darüber hinaus bereichert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung die Unternehmenskultur, da Vielfalt im Betrieb gelebt wird. Den positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation und den kollegialen Zusammenhalt möchte ich besonders betonen.

Neben den zahlreichen Vorteilen, kann ich aber auch die Bedenken der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verstehen, die ein Kostenrisiko und anderweitige Herausforderungen befürchten. Dieser Ratgeber gibt Ihnen einen Überblick über Ihre Rechte und die staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten bei einer Ausbildung oder Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden. Ich möchte Ihnen ein Werkzeug in die Hand geben, um Inklusion in Ihrem Betrieb zu ermöglichen und schließlich dem Fachkräftemangel erfolgreich entgegenzuwirken.



Christoph Göbel
Landrat

Zuschüsse und Fördermöglichkeiten, wenn Sie Auszubildende und Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigen wollen

Für Auszubildende

Ausbildungszuschuss	Seite 8
Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung	Seite 9
Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren	Seite 9
Budget für Arbeit	Seite 10

Für Beschäftigte

Eingliederungszuschuss	Seite 11
Budget für Arbeit	Seite 13
Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)	Seite 14
Probebeschäftigung	Seite 16
Gesetzliche Grundlagen	Seite 17



1 Zuschüsse und Fördermöglichkeiten, wenn Sie Auszubildende und Mitarbeitende mit Behinderung beschäftigen wollen

1.1 Ausbildung

1.1.1 Ausbildungszuschuss

Wer erhält die Förderung? Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie einen Ausbildungszuschuss für Ihren schwerbehinderten oder gleichgestellten Auszubildenden erhalten, wenn dieser das 25. Lebensjahr nicht überschritten hat.

Wie hoch ist der Ausbildungszuschuss? Der Zuschuss für Ausbildung wird individuell nach Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausbildungstätigkeit festgelegt.

Maximal wird ein monatlicher Zuschuss in Höhe von 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung einschließlich des darauf entfallenden pauschalisierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag festgesetzt. Nur in begründeten Ausnahmefällen wird der monatliche Zuschuss höher angesetzt.

Wie lange wird die Förderung gewährt? Der Zuschuss wird üblicherweise über die gesamte Ausbildungsdauer ausbezahlt (d. h. auch während außerbetrieblicher Ausbildungsabschnitte und bei notwendiger Verlängerung der Ausbildung).

Wer kann den Ausbildungszuschuss wo beantragen? Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber stellt den Antrag bei der Agentur für Arbeit bzw. dem zuständigen Jobcenters des auszubildenden Schwerbehinderten.

Wann muss der Antrag gestellt werden? Der Antrag muss vor Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages gestellt werden.

1.1.2 Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung

Sofern die Behinderung durch eine Stellungnahme seitens der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird, können Betriebe für schwerbehinderte oder gleichgestellte Auszubildende Prämien und Zuschüsse erhalten.

Wer hat Anspruch auf Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung?

Gefördert werden Kosten der Berufsausbildung, die nicht von der Agentur für Arbeit übernommen werden, wie

- Personalkosten der Auszubildenden,
- Lehr- und Lernmaterial,
- Gebühren der zuständigen Stellen (Kammern),
- Berufs- und Schutzkleidung,
- externe Ausbildung.

Was wird gefördert?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber stellt den formlosen Antrag beim Inklusionsamt.

Wer kann den Antrag wo stellen?

1.1.3 Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren

Wer erhält den Zuschuss? Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten können Sie Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren beantragen, wenn der schwerbehinderte Auszubildende nicht älter als 27 Jahre ist.

**Welche Unterstützung wird angeboten?**

Grundsätzlich können bis zu 100 Prozent gefördert werden. Bezuschusst werden insbesondere Gebühren, wie

- Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren,
- Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung,
- Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte.

Wo wird der Antrag gestellt?

Der Antrag wird beim zuständigen Inklusionsamt gestellt.

1.1.4 Budget für Ausbildung**Was ist das „Budget für Ausbildung“?**

Das „Budget für Ausbildung“ soll die Ausbildungschancen für junge Menschen mit Behinderungen verbessern und ihre Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen. Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie Leistungen aus dem „Budget für Ausbildung“ erhalten, wenn Sie einen Menschen mit Behinderung ausbilden möchten. Mit dem „Budget für Ausbildung“ kann ausschließlich eine betriebliche Erstausbildung gefördert werden. Es werden keine beruflichen Anpassungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen abgedeckt.

Wie hoch ist das „Budget für Ausbildung“?

Das „Budget für Ausbildung“ umfasst folgende Leistungen:

- die Erstattung der Ausbildungsvergütung
- die Übernahme der erforderlichen Aufwendungen für Anleitung und Begleitung
- die Übernahme der Kosten für die Durchführung des schulischen Teils der Ausbildung in einer Reha-Einrichtung

Wie lange wird das „Budget für Ausbildung“ gewährt?

Die Förderung wird bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gewährt.

Die Bundesagentur für Arbeit ist für die Antragsbearbeitung zuständig.

Welche Behörde ist zuständig?**1.2 Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung****1.2.1 Eingliederungszuschuss**

Der Eingliederungszuschuss ist eine finanzielle Zuwendung zum Lohn oder Gehalt einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers mit Behinderung.

Was ist ein Eingliederungszuschuss?

Sie können als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss erhalten, wenn Sie Menschen mit Behinderung anstellen.

Für wen kann der Eingliederungszuschuss beantragt werden?

Der Eingliederungszuschuss muss vor der Einstellung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers mit Behinderung von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber beantragt werden.

Wann muss der Eingliederungszuschuss beantragt werden?

Der Antrag ist bei dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit am Wohnsitz des Beschäftigten zu stellen.

Wo muss der Eingliederungszuschuss beantragt werden?

Der Antrag kann persönlich, telefonisch oder schriftlich gestellt werden.
Servicenummer für Arbeitgeber: 0800 / 45555-20
(Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreis höchstens 42 ct/min)

Wie muss der Eingliederungszuschuss beantragt werden?



Wer entscheidet über den Antrag auf Eingliederungszuschuss?

Die Agentur für Arbeit entscheidet über die Dauer und Höhe des Zuschusses. Dabei wird die Höhe des Zuschusses auf die Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die auszuübende Tätigkeit individuell angepasst.

Wie hoch ist der Eingliederungszuschuss?

Die Höhe des Eingliederungszuschusses bei Beschäftigten mit Behinderung wird je nach Einzelfall und nach Ermessen entschieden.

Wie lange kann mit einer Ausbezahlung des Zuschusses gerechnet werden?

Bei schwerbehinderten Beschäftigten **kann** der Eingliederungszuschuss **bis zu 24 Monate** lang ausbezahlt werden; bei besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeitenden kann der Zuschuss bis zu 60 Monate erstattet werden.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten über 55 Jahre kann es weitere Unterstützungsmöglichkeiten geben.

Muss der Zuschuss zurückgezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet?

Sie müssen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber den Zuschuss **nicht** zurückzahlen, wenn

- das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen beendet wurde,
- das Arbeitsverhältnis wegen eines Fehlverhaltens des schwerbehinderten Beschäftigten endet,
- das Arbeitsverhältnis von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer selbst beendet wurde.

Falls andere Gründe vorliegen, muss der Zuschuss nur zur Hälfte zurückerstattet werden. Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten muss der Zuschuss nach § 90 SGB III nicht zurückgezahlt werden.

1.2.2 Budget für Arbeit

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber erhalten Sie durch das „Budget für Arbeit“ einen Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung eines behinderten Beschäftigten. Darüber hinaus werden die erforderlichen Assistenzleistungen finanziert.

Was ist das „Budget für Arbeit“?

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber haben Sie Anspruch auf das Budget für Arbeit, wenn Sie einem Arbeitssuchenden mit Behinderung – der einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung hat oder grundsätzlich hätte – ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung ermöglichen.

Wer hat Anspruch?

Das „Budget für Arbeit“ umfasst in der Regel einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausübung der Tätigkeit.

Wie hoch ist das „Budget für Arbeit“?

In der Regel ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständig für die Bewilligung „Budget für Arbeit“. In Bayern sind dies die Bezirke; in Oberbayern der Bezirk Oberbayern.

Welche Behörde ist zuständig?



Wer beantragt die Leistung?

Das „Budget für Arbeit“ wird von der betroffenen Person selbst beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe, in Oberbayern beim Bezirk Oberbayern, beantragt.

Gibt es ein Rückkehrrecht in die Werkstatt?

Ja. Betroffene, die aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder von einem Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, haben das uneingeschränkte Rückkehrrecht in die Werkstatt.

1.2.3 Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)

Was ist die Maßnahme beim Arbeitgeber?

Die Maßnahme beim Arbeitgeber ermöglicht es Ihnen, direkt am Arbeitsplatz die Eignung des Arbeitssuchenden für die Stellenbesetzung zu prüfen oder die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn zu qualifizieren. So haben Sie und Ihr Betrieb die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung ohne Verpflichtungen kennen zu lernen.

Wer muss die Maßnahme beantragen?

Der Teilnehmende (Arbeitssuchende) muss **vor** Beginn der Maßnahme einen Antrag auf einen „Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein“ bei der zuständigen Agentur für Arbeit/Jobcenter stellen.

Der Gutschein ist sodann **vor** Beginn der Maßnahme von der **Arbeitgeberin** und vom **Arbeitgeber** ausgefüllt an die Agentur/dem Jobcenter einzureichen.

Bekommt der Teilnehmende Lohn/Gehalt für seine Tätigkeit?

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bezahlen Sie den Teilnehmenden **nicht**.

Der Arbeitssuchende erhält weiterhin Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II.

Die Maßnahme kann höchstens sechs Wochen dauern, bei Qualifizierung bis zu acht Wochen. Meistens sind jedoch kürzere Zeiträume ausreichend.

Wie lange dauert die Maßnahme?

Die Arbeitsagentur oder das Jobcenter erstatten dem Teilnehmenden die notwendigen Kosten für z. B. Anfahrt und Arbeitskleidung.

Welche Kosten werden während der Maßnahme erstattet?

Auch Ihnen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Kosten erstattet werden.

Die Beantragung muss in jedem Fall **vor** der Maßnahme erfolgen.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber versichern Sie den Teilnehmenden bei der Berufsgenossenschaft. Sie betreuen den Teilnehmenden durch eine entsprechende Fachkraft.

Was wird von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber noch erwartet?

Falls Sie sich dazu entscheiden, den Teilnehmenden **nicht** einzustellen, erwartet die Agentur für Arbeit eine kurze Stellungnahme, welche Gründe gegen eine zukünftige Beschäftigung sprechen und welche Kenntnisse vermittelt wurden.



1.2.4 Probebeschäftigung

Wie lange dauert die Probebeschäftigung?	Die Probebeschäftigung kann maximal bis zu drei Monate andauern.
Bekommt der Beschäftigte mit Behinderung Lohn/Gehalt?	Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. der schwerbehinderte Arbeitnehmer erhält während der Probebeschäftigung Lohn/Gehalt. Er steht bei Ihnen in einem sozialversicherungs-pflichtigen Arbeitsverhältnis.
Wer beantragt die Probebeschäftigung?	Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber müssen die Probebeschäftigung bei der Agentur für Arbeit/dem zuständigen Jobcenter beantragen.
Wann muss ich die Probebeschäftigung beantragen?	Sie müssen den Antrag vor Beginn der Probebeschäftigung stellen.
Welche Kosten werden mir erstattet?	Neben Lohn/Gehalt können alle im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstandenen Kosten erstattet werden (z. B. Lohn-/Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen, Umlagen sowie Beiträge zur Berufsgenossenschaft).
Gibt es während der Probebeschäftigung einen besonderen Kündigungsschutz?	Der besondere Kündigungsschutz trifft hier nicht zu, da dieser erst nach einer sechsmonatigen Beschäftigung beginnt.

1.3 Gesetzliche Grundlagen

1.1.1 Ausbildungszuschuss

§ 73 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§ 50 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

1.1.2 Zuschüsse und Prämien zu den Kosten der Berufsausbildung

§ 26 b Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

1.1.3 Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren

§ 185 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

§ 26 a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

1.1.4 Budget für Ausbildung

§ 61 a Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

1.2.1 Eingliederungszuschuss

§§ 88 - 92 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§§ 2,3,104 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) (NEU ab 01.01.2018: §§ 2, 187 SGB IX)

§ 16 Sozialgesetzbuch II (SGB II)

1.2.2 Budget für Arbeit

§ 61 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 58 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 63 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018

§ 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV)

1.2.3 Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)

§§ 45 und 83 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§ 16 Sozialgesetzbuch II (SGB II)

1.2.4 Probebeschäftigung

§ 46 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§ 34 Abs. 1 Nr. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Zuschüsse und Prämien, wenn Sie einen Arbeitsplatz inklusiv gestalten

Förderung der Investitionskosten	Seite 20
Behinderungsbedingte Kosten	Seite 21
Barrierefreie Gestaltung von bestehenden Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen	Seite 22
Gesetzliche Grundlagen	Seite 24



2 Zuschüsse und Prämien, wenn Sie einen Arbeitsplatz inklusiv gestalten

Für den Ausbau von barrierefreien Ausbildungs- und Arbeitsplätzen können Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Darlehen oder Zuschüsse erhalten. Bei der Beantragung wird zwischen Investitionskosten und behinderungsbedingten Kosten unterschieden. Im Einzelnen unterscheiden sich die Zuschüsse wie folgt:

2.1 Förderung der Investitionskosten

Was sind Investitionskosten? Grundsätzlich sind Investitionskosten all jene Kosten, die bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes entstehen (z. B. Maschinen, Büroausstattung, PC etc.).

Wo kann ich die Förderung für Investitionskosten beantragen? Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber beantragen Sie die Förderung zur Einrichtung eines neuen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer mit Behinderung über das Inklusionsamt.

Wie muss der Antrag für Investitionskosten aussehen? Sie können den Antrag formlos stellen, indem Sie kurz die geplante neue Stelle beschreiben und folgende Unterlagen beilegen:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kopie des Förderbescheides der Agentur für Arbeit (falls vorhanden)
- Kostenvoranschläge der geplanten Investitionskosten

Wie geht es weiter? Das Inklusionsamt entscheidet über Ihren Antrag und besucht gegebenenfalls Ihren Betrieb. Die Höhe und Form der Förderung wird nach individuellen Ermessen vom

Inklusionsamt festgesetzt. Leistungen können nur erbracht werden, wenn Sie sich als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an der Gesamtinvestition beteiligen.

Die Bindungsfrist bei geförderten Arbeitsplätzen variiert je nach Lage des Einzelfalls und der Förderhöhe. Scheidet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit Behinderung während der Dauer der Bindungsfrist aus, müssen Sie den Arbeitsplatz bis zur Beendigung des Bindungszeitraums mit einem weiteren schwerbehinderten Beschäftigten besetzen. Andernfalls kann der Zuschuss vom Inklusionsamt zurückgefordert werden.

2.2 Behinderungsbedingte Kosten

Sie erhalten als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber eine Kostenrückerstattung für Hilfsmittel, wenn die Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. für eine ganz spezielle Form der Berufsausübung/Berufsausbildung erforderlich sind.

Die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. der schwerbehinderte Arbeitnehmer muss einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsplatz (Reha-Antrag) bei seinem zuständigen Reha-Träger (z. B. Agentur für Arbeit, DRV) mit Erläuterung des Hilfsmittelbedarfs stellen.

Dem Antrag müssen eine Kopie des Arbeitsvertrages sowie Kostenvoranschläge (falls vorhanden) für das notwendige Hilfsmittel beigelegt werden.

Wie lange muss ich den geförderten Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin bzw. einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzen?

Welche Kosten werden übernommen?

Wie und wer muss den Antrag stellen?

Was wird zusätzlich zum Antrag benötigt?

**Wie geht es weiter?**

Häufig verlangt der Reha-Träger ein ärztliches Gutachten zur Beurteilung der Notwendigkeit des Hilfsmittels von seinem Fachdienst. Die technische Beratung des Reha-Trägers vor Ort klärt zudem den Bedarf, falls bei Antragsstellung noch nicht sicher ist, welches Hilfsmittel genau benötigt wird. Wenn bei Antragsstellung Kostenvoranschläge eingereicht werden, prüft die technische Beratung zudem, ob es sich um das optimale Hilfsmittel handelt.

2.3 Barrierefreie Gestaltung von bestehenden Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen

Wann habe ich Anspruch auf Fördermittel zur barrierefreien Gestaltung von bestehenden Ausbildungs- und Arbeitsplätzen?

Sobald Sie bestehende Ausbildungs- oder Arbeitsplätze barrierefrei umgestalten, können Betriebe Fördermittel erhalten.

Wo und wie muss ich die barrierefreie Ausstattung beantragen?

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber stellen Sie einen formlosen Antrag auf Förderung der barrierefreien Ausstattung des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes beim Reha-Träger oder beim Inklusionsamt.

Wer prüft den Antrag?

Möglicherweise können verschiedene Kostenträger über Ihren Antrag entscheiden: Der zuständige Reha-Träger (z. B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherung) fördert erstrangig die barrierefreie Umgestaltung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes. Nachrangig ist auch das Inklusionsamt zuständig.

Förderung durch den Reha-Träger:

Sie erhalten vom Reha-Träger Förderung, um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für einen zukünftigen schwerbehinderten Mitarbeitenden so auszustatten/umzurüsten, dass dieser das geplante Arbeitsverhältnis aufnehmen oder weiterführen kann.

Förderung durch das Inklusionsamt:

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie vom Inklusionsamt einen Zuschuss bzw. ein zinsloses Darlehen bis zur vollständigen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten bekommen.

Üblicherweise gewährt der **Reha-Träger** die erforderlichen Hilfsmittel direkt dem Mitarbeitenden mit Behinderung, sodass bei einem Arbeitsplatzwechsel diese mitgenommen werden können.

Die Förderung des **Inklusionsamts** nach § 26 SchwbAV muss für einen festlegten Zeitraum nur für schwerbehinderte Mitarbeitende vorbehalten bleiben. Endet das Arbeitsverhältnis vor der Bindungsfrist, muss der Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Beschäftigten bis zur Beendigung dieser Frist besetzt werden; andernfalls kann der Zuschuss anteilig von Ihnen zurückgefordert werden.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?**Wie lange muss der geförderte Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Mitarbeitenden besetzt bleiben?**



2.4 Gesetzliche Grundlagen

2.1 Förderung der Investitionskosten

§ 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenordnung (SchwbAV)

2.2 Behinderungsbedingte Kosten

§§ 19, 112 ff. Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§ 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

2.3 Barrierefreie Gestaltung von bestehenden Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen

§ 46 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

§ 34 Abs. 1 Nr. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

§ 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Zuschüsse und Förderungen,
wenn Sie Ihre Auszubildenden und Mitarbeitenden mit
Behinderung im Berufsalltag unterstützen möchten

Ausbildung- und Arbeitsassistenz	Seite 28
Unterstützte Beschäftigung	Seite 30
Gebärdensprachdolmetschende	Seite 31
Fortbildung und Schulung	Seite 33
Förderung für Betriebe bei außergewöhnlichen Belastungen	Seite 34
Gesetzliche Grundlagen	Seite 35



3 Zuschüsse und Förderungen, wenn Sie Ihre Auszubildenden und Mitarbeitenden mit Behinderung im Berufsalltag unterstützen möchten

3.1 Ausbildung- und Arbeitsassistenz

Was sind die Aufgaben einer Ausbildungs- und Arbeitsas- sistenz

Eine Ausbildungs- und Arbeitsassistenz unterstützt Ihre schwerbehinderten Mitarbeitenden und Auszubildenden regelmäßig und dauerhaft am Arbeitsplatz. Klassischerweise sind die Assistenzleistungen z. B. das Vorlesen für sehbehinderte Menschen.

Wer kann Ausbildungs- und Arbeitsassistenz beantragen?

Beschäftigte mit Behinderung können Ausbildungs- und Arbeitsassistenz beantragen, wenn sie behinderungsbedingt auf eine besondere Unterstützung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit angewiesen sind.

Wo und wie wird Ausbildungs- und Arbeitsas- sistenz beantragt?

Der Antrag wird beim Inklusionsamt oder bei einem Reha-Träger formlos gestellt. Folgende Unterlagen sind beizufügen:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Feststellungsbescheides
- Kopie des Ausbildungs- oder Arbeitsvertrages
- Kostenvoranschläge für die Assistenz
- Beschreibung des notwendigen Assistenzbedarfs und Umfang des Bedarfs

Was passiert weiter?

Verschiedene Kostenträger können für die Entscheidung des Antrags zuständig sein. Der zuständige Reha-Träger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Inklusionsamt bewilligt.

Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem schwerbehinderten Mitarbeitenden und der Assistenzkraft bzw. zwischen einem Dienstleistungsunternehmen geschlossen.

Die Höhe der Förderung hängt vom Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers mit Behinderung ab. Sie steht im ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen des Angestellten.

Selbstverständlich wird die eigentliche Leistung von Ihrem Mitarbeitenden geleistet. Zur Aufgabe der Ausbildungs- und Arbeitsassistenz gehört, dass bestimmte Hilfstätigkeiten zu verrichten sind und es Ihrem Mitarbeitenden ermöglicht wird, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber müssen entscheiden, wer in Ihrem Betrieb als Ausbildungs- und Arbeitsassistenz kommen darf. Sie geben Ihre schriftliche Zustimmung zur Arbeitsassistenz.

Wer stellt die Ausbildungs- und Arbeitsassistenz ein?

Wie hoch ist der Förde- rungsbetrag bei der Ausbildungs- und Arbeitsas- sistenz?

Arbeitet die Ausbildungs- und Arbeitsassistenz richtig im Betrieb mit?

Kann die Ausbildungs- und Arbeitsassistenz ohne Zustimmung der Arbeitge- berin bzw. des Arbeitgebers in den Betrieb kommen?



3.2 Unterstützte Beschäftigung

Was ist Unterstützte Beschäftigung?

Unterstützte Beschäftigung bietet Menschen mit Behinderung und mit einem besonderen Unterstützungsbedarf Beschäftigungsmodelle auf dem ersten Arbeitsmarkt und somit eine Alternative zur Arbeit in der Werkstatt.

Während der Unterstützten Beschäftigung können Menschen mit Behinderung innerhalb von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts individuell qualifiziert, eingearbeitet und begleitet werden.

Für wen ist die Unterstützte Beschäftigung geeignet?

Die Unterstützte Beschäftigung fokussiert sich auf schwerbehinderte Schulabsolventen aus Förderschulen, an Menschen mit Behinderung, die sonst nur in Werkstätten beschäftigt werden könnten und bei denen durch die Qualifikation eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht. Die Arbeitsagentur für Arbeit fördert die Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung (Phase I).

Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Kommt nach der betrieblichen Qualifizierung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande, können in der Phase II weitere Leistungen vom Inklusionsamt übernommen werden.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung muss vom Menschen mit Behinderung beantragt werden.

Der Antrag für die Förderung der Phase I wird bei der Agentur für Arbeit gestellt. Die Förderung für Phase II muss beim Inklusionsamt beantragt werden.

Wo ist die Förderung zu beantragen?

3.3 Gebärdensprachdolmetschende

Gebärdensprachdolmetschende können regelmäßig und dauerhaft zur Verbesserung der Kommunikation im Betrieb für gehörlose Mitarbeitende beitragen. Wenn Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bedeutende und formal wichtige Inhalte weitergeben, ist ein Dolmetscherdienst zu beauftragen.

Für welche Zwecke sollte eine Dolmetscherin bzw. ein Dolmetscher beauftragt werden?

Der Gebärdensprachdolmetschende kann durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer (Förderung durch die Agentur für Arbeit oder Reha-Träger) oder der Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber (Förderung Inklusionsamt) bestellt werden.

Wer stellt die Dolmetscherin bzw. den Dolmetscher ein?

Hierbei können unterschiedliche Kostenträger in Frage kommen – je nachdem, bei welchem Träger der Dolmetscherdienst beantragt wurde (z. B. Agentur für Arbeit, DRV, Inklusionsamt). Dieser prüft den Antrag und leitet ihn gegebenenfalls an die zuständige Stelle weiter. Warten Sie auf jeden Fall die Zusage der Kostenübernahme vor Beauftragung des Dolmetscherdienstes ab.

Wer bezahlt die Dolmetscherin bzw. den Dolmetscher?



Wo kann ich Dolmetschende bestellen?

Grundsätzlich können Sie jeden Gebärdensprachdolmetscherdienst beauftragen. Der Gehörlosenverband München und Umland e.V. gibt Ihnen Auskunft über Dolmetscher in Ihrer Nähe.

Gehörlosenverband München Umland
Lohengrinstr. 11
81925 München
Tel.: 089 / 99 26 98 – 22 oder – 23
Fax: 089 / 99 26 98 – 21
E-Mail: regionalcenter@gmu.de
Skype: gmu-dolmetschervermittlung
www.gmu.de

Öffnungszeiten:

Montag, Mittwoch, Donnerstag	von 9:00 bis 15:00 Uhr
Dienstag	von 9:00 bis 16:00 Uhr
Freitag	von 9:00 bis 13:00 Uhr

Was muss bei der Bestellung von Dolmetschenden beachtet werden?

Achten Sie auf eine rechtzeitige Beauftragung des Gebärdensprachdolmetschenden. Dabei sollten Sie der Dolmetscherin bzw. dem Dolmetscher Folgendes vorab wissen lassen:

- Ort und Zeit des Einsatzes
- Thema des Einsatzes
- weiblicher oder männlicher Dolmetscher
- Handy- oder Telefonnummer bzw. E-Mail-Adressen des Gehörlosen

3.4 Fortbildung und Schulung

Fortbildung und Schulung von schwerbehinderten Mitarbeitenden werden gefördert, wenn

- die beruflichen Kenntnisse erweitert werden,
- eine Anpassung an die technische Entwicklung erfolgt,
- diese dem beruflichen Aufstieg dienen.

Der Antrag auf Förderung für Fortbildung und Schulung wird durch den schwerbehinderten Mitarbeitenden selbst gestellt.

Die Förderung muss beim Inklusionsamt beantragt werden. Folgende Unterlagen sind beizufügen:

- vollständig ausgefülltes Antragsformular
- Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Feststellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Unterlagen über die Fortbildung
- Kostenvoranschlag

In der Förderung sind vor allem die behinderungsbedingten Mehrkosten für die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. den schwerbehinderten Arbeitnehmer enthalten.

Für welche Fortbildung und Schulung gibt es eine Förderung?

Wer beantragt die Förderung?

Wo wird die Förderung beantragt?

Was wird gefördert?



3.5 Förderung für Betriebe bei außergewöhnlichen Belastungen

Wann haben Betriebe Anspruch auf Förderung von außergewöhnlichen Belastungen?

Wenn die Behinderung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine besondere Betreuung verlangt oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit hervorruft, kann der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber in diesen besonderen Fällen ein finanzieller Aufwand entstehen. In beiden Fällen können Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten.

Was bedeutet besonderer Betreuungsaufwand?

Ein besonderer Betreuungsaufwand entsteht dann, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aufgrund ihrer bzw. seiner Behinderung durch den Kollegenkreis oder durch einen externen Betreuenden persönlich am Arbeitsplatz unterstützt wird.

Was bedeutet Minderleistung?

Eine Minderleistung liegt dann vor, wenn ein Beschäftigter aufgrund seiner Behinderung trotz optimaler Arbeitsplatzausstattung und sonstiger Unterstützung regelmäßig deutlich hinter den Arbeitsleistungen anderer Mitarbeitende zurückbleibt.

Wo kann eine Förderung beantragt werden?

Ein besonderer Betreuungsaufwand und/oder eine Minderleistung werden als außergewöhnliche Belastung für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber gewertet. Sie können als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber einen formlosen Antrag auf Förderung beim zuständigen Inklusionsamt stellen.

Der Arbeitsplatz wird durch den Berufsbegleitenden Dienst und/oder Technischen Fachdienst des Inklusionsamts besichtigt. Anschließend stellt das Inklusionsamt ein Antragsformular der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu und bearbeitet diesen nach erneutem Eingang.

Wie geht es weiter?

Die Förderungshöhe und ihre Dauer werden nach individuellem Ermessen festgelegt. Sie richtet sich nach einer Reihe von Faktoren, die im Einzelfall zu beachten sind.

Wie hoch ist die Förderung?

3.6 Gesetzliche Grundlagen

3.1 Ausbildung- und Arbeitsassistenz

§§ 33 Abs. 8 Nr. 3 und 102 Abs. 4 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)
Neu ab 01.01.2018. §§ 49 Abs. 8 Nr. 3 und 185 Abs. 5 SGB IX
§ 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

3.2 Unterstützte Beschäftigung

§ 38a Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

3.3 Gebärdensprachdolmetschende

§ 33 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)
§ 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

3.4 Fortbildung und Schulung

§ 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

3.5 Förderung für Betriebe bei außergewöhnlichen Belastungen

§ 102 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)
§ 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

Rechtliches

Zusatzurlaub für Mitarbeitende mit Behinderung	Seite 38
Kündigungsschutzverfahren bei Mitarbeitenden mit Behinderung	Seite 40
Gesetzliche Grundlagen	Seite 42



4 Rechtliches

4.1 Zusatzurlaub für Mitarbeitende mit Behinderung

Wer bekommt Zusatzurlaub? Menschen mit Behinderung (Grad der Behinderung GdB ≥ 50) haben einen zusätzlichen Urlaubsanspruch.

Beschäftigte mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Tagen. Die Urlaubstage werden zum Grundurlaub, der den Beschäftigten gemäß Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen zusteht, addiert.

Haben Gleichgestellte auch Zusatzurlaub? Nein. Gleichgestellte haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Wie verteilt sich der Zusatzurlaub? Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit der bzw. des Angestellten mit Behinderung auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Wird an vier Tagen pro Woche gearbeitet, stehen den Arbeitnehmern vier Tage Zusatzurlaub zu, verteilt sich die Wochenarbeitszeit auf sechs Tage, beträgt der Zusatzurlaub sechs Tage. Die Urlaubsdauer ist aber immer auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Was passiert, wenn eine Schwerbehinderung nicht das ganze Jahr vorliegt? Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht für das ganze Kalenderjahr vorliegt, dann hat der Beschäftigte mit Behinderung einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Was passiert, wenn eine In einigen Fällen benötigt die Feststellung des Grads der

Behinderung längere Zeit und kann daher nur rückwirkend festgestellt werden. In einem solchen Fall haben schwerbehinderte Mitarbeitende auch rückwirkend Anspruch auf Zusatzurlaub, höchstens allerdings für das letzte abgelaufene Jahr.

Ein Mitarbeitender, der einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt hat, seinen Bescheid aber noch nicht bekommen hat, muss gegenüber seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Arbeitgeber den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen, d. h. möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass ihm später als anerkannter schwerbehinderter Mensch der Zusatzurlaub zusteht.

In einigen Fällen wird die Eigenschaft der Schwerbehinderung nach einer gewissen Zeit aberkannt. In diesem Fall hat der vormals schwerbehinderte Mitarbeitende Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum dritten Kalendermonat nach Wirksamwerden des Bescheides, mit dem seine Schwerbehinderteneigenschaft aufgehoben wurde.

Schwerbehinderung rückwirkend festgestellt wird?

Was muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in solchen Fällen tun?

Was passiert, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft aberkannt wird?



4.2 Kündigungsschutzverfahren bei Mitarbeitenden mit Behinderung

Müssen Sie einen schwerbehinderten Beschäftigten kündigen, sind die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung und die Zustimmung des Inklusionsamts verpflichtend. Das Kündigungsschutzverfahren läuft wie folgt ab:

Was beabsichtigt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber beabsichtigt eine

- Änderungskündigung
- ordentliche Kündigung oder
- außerordentliche Kündigung.

Wen müssen Sie informieren, wenn Sie eine Kündigung aussprechen wollen?

Sie müssen frühzeitig

- die Schwerbehindertenvertretung
- den Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung informieren.

Hinweis:

Nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie ohne erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber müssen Sie beim Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung **schriftlich** beantragen.

Was macht das Inklusionsamt?

Das Inklusionsamt führt Gespräche mit dem betroffenen Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat/Personalrat sowie mit Ihnen, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Hierbei versucht es, mit allen Beteiligten eine gütliche Einigung zu erzielen.

Das Inklusionsamt kann gegebenenfalls seinen Berufsbegleitenden Dienst und Technischen Fachdienst, die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt, das Gesundheitsamt oder einen Integrationsfachdienst beteiligen.

Wer kann zusätzlich eingeschaltet werden?

Über den Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung entscheidet das Inklusionsamt.

Wer entscheidet?

Wenn das Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilt, können Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber die Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung erklären.

Was ist danach noch zu beachten?

Sie können gegen die Entscheidung des Inklusionsamts Widerspruch einlegen.

Was können Sie tun, wenn das Inklusionsamt der Kündigung nicht zustimmt?

Der Widerspruch wird beim Inklusionsamt eingelegt (siehe entsprechender Bescheid).

Wo legen Sie Widerspruch ein?

Sie müssen den Widerspruch innerhalb **eines Monats** nach Bekanntgabe (Zustellung) der Entscheidung einlegen.

Welche Frist müssen Sie einhalten?

Über den Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss des Inklusionsamts.

Wie geht es dann weiter?



Was können Sie tun, wenn der Widerspruch zurückgewiesen wird?

In diesem Fall können Sie Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht erheben.

Wann müssen Sie keine Zustimmung beim Inklusionsamt einholen?

Es ist **keine** Zustimmung seitens des Inklusionsamts notwendig, wenn:

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
- das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird (Aufhebungsvertrag)
- eine befristeter Arbeitsvertrag ausläuft
- die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst kündigt.

4.3 Gesetzliche Grundlagen

4.1 Zusatzurlaub für Mitarbeitende mit Behinderung

§§ 68 und 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

4.2 Kündigungsschutzverfahren bei Mitarbeitenden mit Behinderung

§§ 85 ff. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Aufgaben der Behörden

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter des Landkreises München Seite 46

Das Inklusionsamt Seite 47

Die Integrationsfachdienste Seite 48

Gesetzliche Grundlagen Seite 49



5 Aufgaben der Behörden

5.1 Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter des Landkreises München

Welche Aufgaben hat die Agentur für Arbeit und das Jobcenter des Landkreises München im Zusammenhang mit schwerbehinderten Menschen?

Die Agenturen für Arbeit und das Jobcenter des Landkreises München haben vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren.

Zu dieser Aufgabe gehören:

- Berufsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung
- Beratung von Arbeitgebern bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

Welche Aufgaben hat der Arbeitgeberservice des Jobcenters Landkreis München?

Der Arbeitgeberservice des kommunalen Jobcenters Landkreis München ist der Ansprechpartner für Unternehmen für die Themen Personalsuche und Personalvermittlung. Daneben betreut der Arbeitgeberservice den umfangreichen Stellenmarkt, welcher durch das Jobcenter für Empfänger von Arbeitslosengeld II im Landkreis München aufgebaut wurde.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie neben Ihren bisher gewohnten Ansprechpartnern bei der Agentur für Arbeit auch den Arbeitgeberservice des Landratsamts München nutzen, um geeignetes Personal zu finden.

5.2 Das Inklusionsamt

Das Inklusionsamt Bayern ist zuständig für den Kündigungsschutz und die begleitende Hilfe im Arbeitsleben. Das Inklusionsamt berät Betriebe und Menschen mit Behinderung und fördert die Schaffung, Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Behinderung.

Das Inklusionsamt erhebt die Ausgleichsabgabe von Unternehmen, die die Beschäftigungsquote bzgl. Mitarbeitenden mit Behinderung nicht erfüllen. Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden für die Förderung der Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen und für die Leistungen an schwerbehinderte Menschen und an Betriebe für die Leistungen der begleitenden Hilfen an schwerbehinderten Menschen verwendet (z.B. Abgeltung außergewöhnlicher Belastung).

Das Inklusionsamt unterhält – wie die Agentur für Arbeit – einen Technischen Fachdienst. Dieser berät vor allem bei Fragen zur barrierefreien Ausstattung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Arbeitnehmer.

Mit psychosozialer Betreuung der schwerbehinderten Beschäftigten kann der Berufsbegleitende Dienst des Inklusionsamts den Integrationsfachdienst beauftragen, sofern dieser nicht selbst die Betreuung übernimmt.

Welche Aufgaben hat das Inklusionsamt?

Welche Aufgaben hat das Inklusionsamt bezüglich Ausgleichsabgaben?

Welche Möglichkeiten bietet das Inklusionsamt darüber hinaus?



5.3 Die Integrationsfachdienste

Welche Aufgaben haben die Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste – kurz IFD – können zur Integration von schwerbehinderten Beschäftigten mit besonderem Unterstützungsbedarf in das Arbeitsleben zu den folgenden Aufgaben beteiligt werden:

- Sicherung schon bestehender Beschäftigungsverhältnisse
- Informations- und Beratungsangebote für Arbeitgeber
- Vermittlung von Arbeit im Auftrag der Reha-Träger

Der IFD steht als neutraler Berater bei allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigten und Unternehmen zur Verfügung. Bei Problemen sucht der IFD gemeinsam mit den Beteiligten nach Ursachen und Lösungsmöglichkeiten.

Um wen kümmern sich Integrationsfachdienste?

Die Integrationsfachdienste bieten Unterstützung für schwerbehinderte Beschäftigte, Gleichgestellte und Rehabilitanden an.

Was machen die Integrationsfachdienste darüber hinaus?

Die Integrationsfachdienste bieten Hilfe für

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- Beschäftigte aus Werkstätten beim Übergang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

5.4 Gesetzliche Grundlagen

5.2 Das Inklusionsamt

§ 102 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018: § 185 SGB IX

5.3 Die Integrationsfachdienste

§§ 109 ff Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neu ab 01.01.2018: §§ 192 ff. SGB IX



6 Adressen und Ansprechpartner im Landkreis München

Jobcenter des Landkreises München Arbeitgeberservice

Mariahilfplatz 17
81541 München

Herr Lubor Zeman
Telefon: 089 / 6221-4584
Fax: 089 / 622144-4584
E-Mail: ZemanL@lra-m.bayern.de

Herr Bernd Gesierich
Telefon: 089 / 6221-4585
Fax: 089 / 622144-4584
E-Mail: GesierichB@lra-m.bayern.de

Fallmanagement für Menschen mit Behinderung:

Frau Jeanette Junghanns-Hillebrecht
Telefon: 089 / 6221-4559
Fax: 089 / 6221 44-4559
E-Mail: JunghannsJ@lra-m.bayern.de

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit München
80304 München

Arbeitgeberservice Reha/SB
Telefon: 089 / 5154-5933
Fax: 089 / 5154-6605
E-Mail: muenchen.362-arbeitgeber-service@arbeitsagentur.de

Inklusionsamt

Zentrum Bayern für Familie und Soziales
Servicezentrum München
Bayerstraße 32
80335 München
Telefon: 089 / 18966-0

Integrationsfachdienst

ifd München-Freising
Ridlerstraße 55
80339 München
Telefon: 089 / 51919-0
Telefax: 089 / 51919-120

Servicestelle des Bezirks Oberbayern

Erste Anlaufstelle für Fragen zu den Sozialen Hilfen
Telefon: 089 / 2198-21010, -21011 und -21012



**Landkreis
München**

Ratgeber für Arbeitgeber mit Auszubildenden und Beschäftigten mit Behinderung

2020