

## Wichtig zu wissen

### Schwerbehinderung und Beruf: Rechte und Pflichten von Arbeitgebern

Als schwerbehindert gelten Personen, bei denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 ausweist. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes standen Ende 2009 etwa eine Million schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Vollzeitarbeitsplätze verfügen, haben mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen oder eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Der größte Teil der schwerbehinderten Arbeitnehmer war 2008 in öffentlicher Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung beschäftigt (ca. 26 %). **An dritter Stelle lag das Gesundheits- und Sozialwesen mit 11,2 %.**

Behinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 30 können einem Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne diese **Gleichstellung** einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub oder keine Möglichkeit auf vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX) soll Arbeitgeber verstärkt motivieren, mehr behinderte und schwerbehinderte Menschen auszubilden und zu beschäftigen. Gleichzeitig zielt es darauf ab, die Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Erwerbsleben zu fördern und eine Benachteiligung zu beseitigen. Zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen befinden sich im Schwerbehindertenrecht (2. Teil des SGB IX) besondere Regelungen, für deren Umsetzung die Integrationsämter zuständig sind.

- **Ausgleichsabgabe**

Das Integrationsamt erhebt und verwendet die Ausgleichsabgabe. Arbeitgeber müssen eine jährliche Abgabe zahlen, wenn die Anzahl zu beschäftigender schwerbehinderter Menschen nicht erreicht wurde. 80 % hiervon bleiben bei den Ämtern der Bundesländer, 20 % der Abgabe werden an den Bund abgeführt.

Im Jahr 2009 machten diese 80 % rund 415 Millionen Euro aus und mussten zweckgebunden, also zur Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben, verwendet werden.

Überwiegend sind das begleitende Hilfen im Arbeitsleben: Leistungen an Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Leistungen an schwerbehinderte Menschen sowie Bildungs- und Informationsangebote für betriebliche Integrationsteams.

- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**

Hierunter fallen Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, damit schwerbehinderte Menschen am Arbeitsleben teilhaben können.

Leistungen an Arbeitgeber haben das Ziel, Betriebe in die Lage zu versetzen, behinderten Menschen eine Beschäftigung zu ermöglichen. Beispiele sind: Beratung durch Fachkräfte der Integrationsämter, finanzielle Hilfen zur Ausstattung vorhandener oder Schaffung neuer Arbeitsplätze. Konkret kann ein Ingenieur des Integrationsamtes zur technischen Beratung

hinzugezogen werden und der Zuschuss zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes kann bis zu 80 % der Kosten betragen.

Alternativ oder zusätzlich können Lohnkostenzuschläge (LKZ) gezahlt werden. Voraussetzung ist entweder eine Minderleistung oder eine notwendige personelle Unterstützung durch andere MitarbeiterInnen (über 30 Minuten/Tag). Der LKZ darf 50 % des Grundgehalts (Arbeitnehmerbrutto) nicht überschreiten, kann jedoch u. U. bis zur Rente gezahlt werden.

Schwerbehinderte Menschen erhalten persönliche oder finanzielle Hilfen. Dazu gehören Beratung zu Fragen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsrechts oder der Schwerbehinderung sowie Betreuung durch Fachkräfte bei eventuellen Konflikten. Bei Bedarf können Kosten für eine persönliche Arbeitsassistenz übernommen werden.

In Einzelfällen werden **Integrationsfachdienste** im Rahmen der begleitenden Hilfe eingeschaltet. Diese werden durch die Integrationsämter (sowie auch Agenturen für Arbeit oder andere Rehaträger) beauftragt, betreuen schwerbehinderte Menschen und stehen Arbeitgebern als Ansprechpartner zur Verfügung. Insbesondere Menschen mit seelischen oder geistigen Behinderungen sowie Menschen mit schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderungen gehören zur Zielgruppe der Integrationsfachdienste. Zu deren individueller Betreuung gehören geeignete Trainingsmaßnahmen, Vorbereitung auf vorgesehene Arbeitsaufgaben und Begleitung am Arbeitsplatz oder Training der berufspraktischen Fähigkeiten.

- **Besonderer Kündigungsschutz**

Sollte ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigen wollen, benötigt er zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber um Lösungen. So sollen möglichst Ursachen für die Gefährdung des Arbeitsplatzes beseitigt und Lösungsvorschläge entwickelt werden.

- **Seminare und Öffentlichkeitsarbeit**

Das Integrationsamt stellt Seminare für die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat oder für Beauftragte des Arbeitgebers bereit. Neben Grund- und Aufbaukursen werden Informationsveranstaltungen zu bestimmten Schwerpunkten angeboten.

### **Kontaktdaten des regionalen Integrationsfachdienstes**

Die MitarbeiterInnen mit Sitz in Rastede sind sowohl für die Schwerbehinderten als auch für die Betriebe als Ansprechpersonen zuständig:

**Frau Fliege und Herr Martschausky**, Tel. 04402 5952-292 oder -293

### **Quellen**

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2011): ABC Behinderung und Beruf. Universum Verlag, Wiesbaden

Sozialgesetzbuch IX

*Regine Harms*

Vorstand Versorgungsnetz Gesundheit e.V.