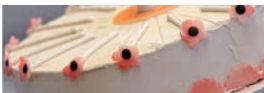




DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Informationen für Betriebe

Handwerkskammer Erfurt



Genderhinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Es sind jedoch bei sämtlichen Personenbezeichnungen immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Diese Broschüre ist im Projekt „Implementierung von Inklusionskompetenz in Kammern“ in der HWK Erfurt entstanden und wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert.

Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Informationen für Betriebe

Handwerkskammer Erfurt



Inhalt

Einleitung	6		
Der persönliche Kontakt zählt	6		
Behinderung	7		
Schwerbehinderung	8		
Gleichstellung	9		
Beschäftigungspflicht	10		
Ausgleichsabgabe	11		
Besonderer Kündigungsschutz	12		
Zusatzurlaub	15		
Mehrarbeit	16		
Schwerbehindertenvertretung	17		
Offenbarung der Schwerbehinderung	18		
<hr/>			
Vorbereitung auf die Ausbildung	21		
Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Ausbildung	21		
Einstiegsqualifizierung (EQ) = betriebliches Langzeitpraktikum	22		
EQ Plus (mit ausbildungsbegleitenden Hilfen)	22		
Erfolg der Einstiegsqualifizierung	23		
Assistierte Ausbildung (AsA)	24		
Phase I = ausbildungsvorbereitende Phase	24		
<hr/>			
Reguläre Berufsausbildung	26		
Anpassungen an die Ausbildung	27		
Ausbildungsbegleitende Hilfen	28		
Assistierte Ausbildung (AsA)	29		
Phase II = ausbegleitende Phase	29		
Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)	30		
Spezielle Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen	31		
		Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA)	32
		Alternative bei betrieblicher Fachpraktiker-Ausbildung	33
		Nachteilsausgleiche bei Prüfungen	34
		Fördermöglichkeiten für Betriebe bei Ausbildung von Menschen mit Behinderung	36
			36
<hr/>			
		Praxisbeispiele aus Handwerksbetrieben	
		Kammerbezirk Erfurt	38
<hr/>			
		Beschäftigung	43
		Probebeschäftigung	43
		Bewerbersuche	44
		Integrationsfachdienste	44
		Fördermöglichkeiten für Betriebe bei Einstellung eines Mitarbeiters mit (Schwer-)Behinderung	45
		Minderleistungsausgleich	46
		Unterstützte Beschäftigung (UB)	48
		Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)	49
			49
		Träger der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger)	50
		Ansprechpartner für die Beratung zur Ausbildung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung im Kammerbezirk Erfurt	51
		Weitere Informationsmöglichkeiten	52



Stefan Lobenstein
Präsident



Thomas Malcherek
Hauptgeschäftsführer

Inklusion bedeutet Einbeziehung und Zugehörigkeit. Es geht um die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen, um gute Chancen für alle.

Dabei kommt der Ausbildung und Beschäftigung ein hoher Stellenwert zu.

Oft stehen Menschen mit Behinderung bei der Bewerberauswahl für einen Ausbildungs- oder Beschäftigungsplatz noch nicht im Fokus der Unternehmen.

Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es wichtig, die Fähigkeiten und Begabungen jedes Einzelnen zu nutzen, entsprechende berufliche Perspektiven zu schaffen, Fachkräften auch durch Weiterbeschäftigung eine Perspektive zu geben und somit eine demografiefeste Personalentwicklung sicherzustellen.

Gerade aus kleinen und mittelständischen Handwerksunternehmen gibt es gute Beispiele aus der Praxis. Sie zeigen, dass es mit wenigen Mitteln oft sehr gut möglich ist, Menschen mit Behinderung in eine Ausbildung oder Beschäftigung zu übernehmen und sie somit als Fachkräfte zu gewinnen. Aber auch bei assistierenden Tätigkeiten können Menschen mit Handicap eine verlässliche und gewinnbringende Unterstützung im Unternehmen sein.

Ein Einstellungshemmnis ist für viele Betriebe allerdings immer noch, dass sie aufgrund nicht ausreichender Informationen verunsichert sind und somit nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen, wenn sich ein Mensch mit Behinderung bewirbt.

Diese Broschüre soll ein Türöffner sein.

Sie gibt Ihnen Informationen zu den wichtigsten Themen, die im Zusammenhang mit Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stehen, insbesondere auch zu den vielfältigen Möglichkeiten der finanziellen und fachlichen Unterstützung.

Gewinnen Sie motivierte Mitarbeiter, die auf Arbeitsplätzen, die ihren individuellen Fähigkeiten und Begabungen entsprechen, engagiert tätig sind.

Die Berater der Handwerkskammer Erfurt unterstützen Sie gerne dabei, denn

Vielfalt lohnt sich – für alle!

Stefan Lobenstein
Präsident

Thomas Malcherek
Hauptgeschäftsführer

Einleitung

Der persönliche Kontakt zählt

Auch und gerade für Menschen mit Behinderung hat die Teilhabe am Arbeitsleben einen großen Stellenwert und ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Inklusion.

Dafür gibt es im Handwerk zahlreiche Möglichkeiten und ebenso gelungene Beispiele.

Im ersten Schritt ist es in der Praxis nicht anders als bei Menschen ohne Handicap. Wichtig ist, dass sich erst einmal eine Tür öffnet, damit man sich im persönlichen Gespräch kennenlernt.

Im weiteren Verlauf ist das Angebot eines Praktikumsplatzes oder einer Probebeschäftigung immer eine gute Wahl, denn dadurch hat der Interessent Gelegenheit, seine Fähigkeiten an konkreten Aufgabenstellungen zu erproben und kann Ihnen auch zeigen, was an Schlüsselkompetenzen wie bspw. Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Flexibilität und Teamfähigkeit in ihm steckt. Der Vorteil für den Betrieb liegt auf der Hand. Er kann sich durch dieses Angebot sicherer bei der Entscheidung für die Besetzung eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsplatzes sein, die für ihn richtige Wahl zu treffen.

Diese Broschüre gibt Ihnen Informationen und Anregungen, wie sie auch Menschen mit Behinderung als Fachkräfte in Ihrem Unternehmen gewinnen können.

Nutzen Sie darüber hinaus dennoch rechtzeitig die Möglichkeiten für ein persönliches Beratungsgespräch.

Schließlich ist es das Ziel, alles für die betreffende Person so optimal wie möglich vorzubereiten und die Betriebe im Rahmen der Möglichkeiten ebenso gut zu unterstützen.

Die Handwerkskammer Erfurt wünscht Ihnen viel Erfolg.

Behinderung

Nach dem Sozialgesetzbuch IX ist eine Behinderung eine Abweichung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit, die mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe von Menschen am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt. (*gem. § 2 Abs. 1 SGB IX*)

Nur etwa vier Prozent der Behinderungen sind angeboren, meistens tritt eine erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigung infolge einer Erkrankung oder eines Unfalls erst im Laufe des Lebens auf.

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf sogenannte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diese umfassen Hilfen zur Erlangung oder Erhaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, wie z. B. berufliche Bildungsmaßnahmen, Zuschüsse an Arbeitgeber und technische Arbeitshilfen.

Zuständigkeit/Antragstellung

Beratung und Antragstellungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfolgen über die zuständigen Rehabilitationsträger wie bspw. die Agentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Unfallversicherung usw.

Schwerbehinderung

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn auf Antragstellung ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 festgestellt worden ist. Der Wohnsitz, der gewöhnliche Aufenthalt oder die Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des §73 SGB IX müssen rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches liegen. (*gem. §2 Abs. 2 SGB IX*)

Der Grad der Behinderung wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 angegeben. Ab einem GdB von 20 erhält man einen Feststellungsbescheid. Liegen bei einer Person mehrere Erkrankungen vor, wird jede Beeinträchtigung einzeln bewertet. Die Grade der Behinderung werden jedoch nicht aufaddiert.

Für den Gesamtgrad der Behinderung sind die Auswirkungen der einzelnen Funktionsbeeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit entscheidend.

Der Grad der Behinderung trifft keine Aussage darüber, wie leistungsfähig ein Mensch mit Behinderung auf einem konkreten Arbeitsplatz ist.

Ein Schwerbehindertenausweis wird ausgestellt, wenn ein Grad der Behinderung ab 50 vorliegt.

Mit dem Schwerbehindertenausweis kann die Schwerbehinderteneigenschaft nachgewiesen werden. Der Ausweis dient dazu, sich gegenüber Arbeitgebern und Behörden ausweisen und um entsprechende Rechte und Nachteilsausgleiche durch Leistungsansprüche in Anspruch nehmen zu können.

Zuständigkeit/Antragstellung

Die Antragstellung nach dem Schwerbehindertenrecht zur Feststellung des Grades der Behinderung (GdB), von Merkzeichen und der Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises erfolgt beim Amt für Soziales bei der zuständigen Stadtverwaltung bzw. beim zuständigen Landratsamt des Landkreises.

Antrag unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion

Gleichstellung

Wurde bei einer Feststellung des Grades der Behinderung ein Grad der Behinderung unter 50 aber von wenigstens 30 festgestellt, kann eine Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung beantragt werden.

Die Antragstellung kann erfolgen, wenn infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung ein geeigneter Arbeitsplatz mit einer Wochenarbeitszeit von mindesten 18 Stunden nicht erlangt oder nicht behalten werden kann. Auch Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung können dazu eine Stellungnahme abgeben. (*gem. §2 Abs. 3 SGB IX*)

Mit einer Gleichstellung erlangt man grundsätzlich den gleichen Status wie schwerbehinderte Menschen. Dies hat z. B. Auswirkungen auf den besonderen Kündigungsschutz, Fördermöglichkeiten bei einer Einstellung, die Berücksichtigung der Beschäftigungspflicht und für Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung.

Ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht jedoch nicht.

Für die Zeit der Ausbildung können junge Menschen mit Behinderung gleichgestellt werden, wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt worden ist.

Zuständigkeit/Antragstellung

Der Antrag zur Gleichstellung wird bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt. Die Agentur für Arbeit prüft, ob die Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorliegen und eine Gleichstellung ausgesprochen werden kann.

Beschäftigungspflicht

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. *(gem. §71 Abs. 1 SGB IX)*

Bis zum 31. März des Folgejahres müssen Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Erfüllung der Beschäftigungspflicht anzeigen.

Die Pflichtquote stellt den Mindestanteil fest. Auch Arbeitgeber die ihrer Beschäftigungspflicht nachgekommen sind, sind weiterhin verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. *(gem. §81 Abs. 1 SGB IX)*

Ausbildungsplätze zählen bei der Berechnung der Mindestanzahl von Arbeitsplätzen auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind nicht mit. *(gem. § 74 Abs. 1 SGB IX)*

Für einen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung werden mindestens zwei Pflichtplätze angerechnet.

Auch ein teilzeitbeschäftigter schwerbehinderter Mensch, der kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 18 Stunden in der Woche beschäftigt ist, wird auf einen Pflichtplatz angerechnet. Ist die Teilzeitbeschäftigung unter 18 Stunden wöchentlich wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig oder steht im Zusammenhang mit Altersteilzeit, rechnet die Bundesagentur für Arbeit auch einen Pflichtplatz an. *(gem. §75 Abs. 2 SGB IX)*

Ausgleichsabgabe

Der Gesetzgeber sieht mit der Regelung zur Ausgleichsabgabe vor, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet sein soll, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten.

Vorrangig sollen Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitsplätze für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen.

Arbeitgeber, die nicht wenigstens fünf Prozent von 20 Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen besetzen, entrichten für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe.

Im Jahresdurchschnitt wird pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz und Monat bei Nichtbesetzung eine Ausgleichsabgabe zwischen 115 und 290 Euro entrichtet (Stand 2015). Die Höhe des Betrages ist abhängig von der Größe des Unternehmens und dem Grad der Erfüllung der Quote. *(gem. § 77 SGB IX)*

Einmal jährlich zeigt der Arbeitgeber bis 31. März die notwendigen Daten zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht der Agentur für Arbeit sowie dem Integrationsamt an. *(gem. §80 Abs. 2 SGB IX)*

Für Kleinbetriebe gibt es Sonderregelungen:

20 bis weniger als 40 Arbeitsplätze:	40 bis weniger als 60 Arbeitsplätze:
= 1 Pflichtarbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen	= 2 Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen

Berechnung der Ausgleichsabgabe unter: www.rehadat-elan.de

Die Mittel der Ausgleichsabgabe dienen der Sicherung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von schwerbehinderten Arbeitnehmern, indem Arbeitgeber vielfältige Leistungen wie bspw. den Minderleistungsausgleich oder Investitionskostenzuschüsse für das Einrichten von barrierefreien Arbeitsplätzen und behindertengerechten Arbeitsmitteln erhalten können.

Besonderer Kündigungsschutz

Viele Arbeitgeber haben aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes bei der Überlegung zur Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung große Vorbehalte. Dabei verfolgt das Schwerbehindertenrecht nicht das Ziel, schwerbehinderte Menschen unkündbar zu machen.

Schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellte sollen vor eventuellen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt geschützt werden.

Wichtig: Der besondere Kündigungsschutz greift nach sechs Monaten der Einstellung.

Er ist unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen und gilt somit auch für Kleinbetriebe. Vor Ausspruch der Kündigung sollten alle Unterstützungsmöglichkeiten geprüft und ausgeschöpft sein.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer die Schwerbehinderung bzw. die Gleichstellung zum Zeitpunkt der Kündigung nachweisen können. Der Nachweis ist geführt, wenn ein Feststellungsbescheid über einen Grad der Behinderung von mindestens 50 oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt.

Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Der Arbeitgeber muss einen Antrag mit einer Begründung für die Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt stellen, dies gilt auch bei einer außerordentlichen Kündigung und sollte schriftlich geschehen.

Bei einer außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht.

Die Entscheidung des Integrationsamtes erfolgt schriftlich und soll innerhalb eines Monats getroffen werden. Die Kündigungsfrist beträgt unbeschadet längerer Fristen (z. B. § 622 II BGB) mindestens vier Wochen.

Eine Kündigung, die ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wurde, ist rechtsunwirksam. Sie kann auch nicht nachträglich durch das Integrationsamt genehmigt werden.

Der besondere Kündigungsschutz greift auch, wenn mindestens drei Wochen **vor** Kündigungszugang ein:

- Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung **oder**
- Antrag zur Gleichstellung **oder**
- Änderungsantrag bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40

bei der zuständigen Stelle gestellt wurde und der Bescheid noch nicht vorliegt.

Einer Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt bedarf es nicht bei:

- einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate
- Fristablauf eines befristeten Arbeitsvertrages
- Abschluss eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages
- Kündigung durch den schwerbehinderten Menschen
- fehlendem Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft
- bei Entlassungen aus Witterungsgründen, sofern die Wiedereinstellung des schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist
- Arbeitnehmern die das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung aufgrund eines Sozialplanes haben

(gem. §§85 ff SGB IX)

Der Kündigungsgrund, insbesondere der Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung ist im Antrag darzustellen. Er ist wesentliche Grundlage für die Entscheidung des Integrationsamtes.

Die Praxis zeigt, dass viel mehr Kündigungsanträge vom Integrationsamt bewilligt als abgelehnt werden.

Zuständigkeit/Antragstellung

Der Arbeitgeber stellt formlos oder per Formular einen Antrag mit einer Begründung für die Zustimmung zur Kündigung beim zuständigen Integrationsamt.

Antrag zur Kündigung unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion

Zusatzurlaub

Zum Grundurlaub laut Arbeits- oder Tarifvertrag haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen für das gesamte Kalenderjahr.

Bei der Berechnung des Zusatzurlaubes ist zu berücksichtigen, auf wie viele Tage sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers in der Kalenderwoche verteilt.

6-Tage-Woche	=	6 Tage Zusatzurlaub
5-Tage-Woche	=	5 Tage Zusatzurlaub
4-Tage-Woche	=	4 Tage Zusatzurlaub

usw.

Je nach Beschäftigungsbeginn beträgt der Anspruch ein Zwölftel/ pro Monat. (gem. § 125 SGB IX)

Wichtig: Der Anspruch auf Zusatzurlaub gilt immer erst ab der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, also ab einem Grad der Behinderung von 50.

Ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nicht bei einer Gleichstellung. (gem. §68 Abs. 3 SGB IX)

Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Es gibt jedoch kein Verbot von Mehrarbeit.

Vielmehr soll der Arbeitnehmer nicht gegen seinen Willen zusätzlich belastet werden. Es ist ihm überlassen, ob er von seinem Anspruch auf Mehrarbeit Gebrauch machen möchte oder nicht.

Mehrarbeit ist die Arbeit, die die normale Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich überschreitet. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Bereitschaftsdienst gilt nach dem Arbeitszeitgesetz auch als Arbeitszeit und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer muss sein Verlangen nach Freistellung von Mehrarbeit nicht begründen, aber ausdrücklich und möglichst frühzeitig erklären. Dies sollte schriftlich erfolgen.

Bei einem berechtigten Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit bedarf es keiner besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers. (*gem. § 124 SGB IX und §§ 2 u. 3 ArbZG*)

Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Arbeitnehmer tätig sind, wird alle vier Jahre eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Die Wahl erfolgt im Oktober des Jahres.

Die Schwerbehindertenvertretung soll die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter in einem Betrieb fördern und sichern.

Sie vertritt die Interessen schwerbehinderter Arbeitnehmer, steht ihnen beratend zur Seite und nimmt ihre Anregungen und Beschwerden entgegen, um diese mit dem Arbeitgeber zu klären.

Wählbar sind alle Mitarbeiter des Betriebes, die:

- nicht nur vorübergehend im Betrieb beschäftigt sind
- seit mindestens sechs Monaten im Betrieb arbeiten
- zum Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben

Ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung muss nicht schwerbehindert sein.

Leitende Angestellte können nicht gewählt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung stellt eine eigenständige Institution dar und ist nicht dem Betriebs- oder Personalrat untergeordnet. (*gem. §§ 94 – 97 SGB IX*)

Offenbarung der Schwerbehinderung

Ein behinderter oder schwerbehinderter Mensch ist grundsätzlich nicht verpflichtet, für ihn ungünstige Umstände, bspw. bei einem Vorstellungsgespräch oder in seiner Bewerbung, von sich aus mitzuteilen.

Ebenso ist die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz grundsätzlich unzulässig.

Eine Offenbarungspflicht besteht jedoch, wenn:

- ein schwerbehinderter Bewerber erkennen muss, dass er aufgrund seiner Behinderung die von ihm geforderte Arbeit nicht erbringen kann **oder**
- seine Behinderung eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit mit sich bringt, die für den vorgesehenen Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung ist

Die Frage des Arbeitgebers nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist nur erlaubt, wenn:

- eine bestimmte körperliche Funktion
- geistige Fähigkeit
- seelische Gesundheit

eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz ist, durch die der Arbeitnehmer für die Erfüllung der von ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist.

Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.
(gem. §81 Abs. 2 SGB IX i.V.m. §7 AGG)

Wichtig: Für den Arbeitgeber ist es erst nach der Probezeit bzw. nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes zulässig, den Arbeitnehmer nach einer Behinderung zu fragen.

Bei einer dauerhaften Beschäftigung des behinderten Arbeitnehmers ist diese Information für den Arbeitgeber jedoch wichtig, damit er seinen gesetzlichen Verpflichtungen wie z. B. Gewährung von Zusatzurlaub, Beschäftigungspflicht, Zahlung der Ausgleichsabgabe, besonderer Kündigungsschutz usw. nachkommen kann.

Vorbereitung auf die Ausbildung

Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Ausbildung

Jugendliche, die durch einen höheren Unterstützungsbedarf eine intensivere Vorbereitung für die Ausbildung benötigen oder noch keine Lehrstelle gefunden haben, können durch vielfältige Maßnahmen auf die Ausbildung vorbereitet werden.

Es gibt außerbetriebliche Maßnahmen, wie bspw. das Berufsvorbereitende Jahr (BVJ) und die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB), die bei Bildungsträgern absolviert werden.

Des Weiteren gibt es Maßnahmen, wie bspw. die Einstiegsqualifizierung (EQ), die ausschließlich im Betrieb durchgeführt wird. Die EQ wird von Betrieben und den Teilnehmern sehr geschätzt, weil sie durch den direkten Praxisbezug optimale Vorbereitungsmöglichkeiten für die künftige Ausbildung bietet.

Auch die ausbildungsvorbereitende Phase (Phase I) der Assistierten Ausbildung hat ihren Schwerpunkt in der Anbindung an die betriebliche Praxis und gibt den künftigen Auszubildenden die individuelle Unterstützung, die sie zur Orientierung und Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses benötigen.

Das Ziel der Maßnahmen ist der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung.



Einstiegsqualifizierung (EQ) = betriebliches Langzeitpraktikum

EQ Plus (mit ausbildungsbegleitenden Hilfen)

Teilnehmer EQ:	Jugendliche, die keine Lehrstelle gefunden haben
Teilnehmer EQ Plus:	lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche
Dauer:	6 – max. 12 Monate
Beginn:	<ul style="list-style-type: none"> • ab 1. Oktober des Jahres • bei Altbewerbern ab 1. August
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte und Tätigkeiten sind eng an den staatlichen Ausbildungsberufen orientiert • Handwerksorganisation hat dafür mehr als 140 Qualifizierungsbausteine entwickelt
Vergütung:	<ul style="list-style-type: none"> • örtliche Agentur für Arbeit bezuschusst auf Antrag des Arbeitgebers monatlich nachträglich die Vergütung bis max. 216,00 € zzgl. eines pauschalisierten Anteils (109,00 €) am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Stand 11/2015)
Abschluss:	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber stellt am Ende der EQ Bescheinigung über vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten aus (betriebliches Zeugnis) • Bescheinigung ist Basis für Zertifikat der Handwerkskammer über erfolgreiche Teilnahme • bei anschließender Ausbildung kann im Einzelfall nach Prüfung die Ausbildungszeit um bis zu 6 Monate verkürzt werden

Erfolg der Einstiegsqualifizierung

Über 70 Prozent der Betriebe übernehmen Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung im Anschluss in eine betriebliche Ausbildung.

Zuständigkeit/Antragstellung

Die Zuständigkeit für die Einstiegsqualifizierung (EQ) liegt bei der Agentur für Arbeit.

Der Arbeitgeber beantragt bei der zuständigen Agentur für Arbeit die monatliche Vergütung in Höhe von 216,00 € zzgl. eines pauschalisierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Die Einstiegsqualifizierung ist für den Teilnehmer und den Arbeitgeber kostenfrei.

Assistierte Ausbildung (AsA) Phase I = ausbildungsvorbereitende Phase

Teilnehmer	Junge Menschen, die: <ul style="list-style-type: none"> • lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind • i.d.R. ohne berufliche Erstausbildung sind • Ausbildungsreife und Berufseignung besitzen • nicht voll schulzeitpflichtig sind • i.d.R. bei Eintritt unter 25 Jahre alt sind • ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können
Dauer:	<ul style="list-style-type: none"> • max. bis zu 6 Monaten; individuelle Verlängerung bei Bedarf bis zu 2 Monaten möglich
Beginn:	<ul style="list-style-type: none"> • vor der Ausbildung
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung auf betriebliche Ausbildung durch Berufsorientierung • Bewerbungstraining • berufspraktische Erprobungen im Betrieb • Unterstützung der Betriebe und Teilnehmer bei der Erledigung von Formalitäten vor und beim Vertragsabschluss
Vergütung:	<ul style="list-style-type: none"> • die Teilnehmer haben in der Phase I Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

zeitlicher Umfang:	<ul style="list-style-type: none"> • 39 Stunden/Woche inklusive berufspraktischer Erprobungen
Ende:	<ul style="list-style-type: none"> • Phase I der Assistierte Ausbildung endet mit Ausbildungsbeginn (dann ggf. weitere Begleitung mit Phase II = ausbildungsbegleitende Phase der Assistierte Ausbildung) <p style="text-align: center;">oder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beendigung der Phase I mit Vorschlägen für einen anderen Bildungsweg <i>gem. § 130 SGB III</i>

Zuständigkeit

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachkraft des Jobcenters.
Die Assistierte Ausbildung ist für den Arbeitgeber und den Jugendlichen kostenlos.

Merkblatt zur Assistierte Ausbildung als Download unter:
www.hwk-erfurt.de/inklusion

Reguläre Berufsausbildung

Viele Menschen mit Behinderung können eine duale oder schulische Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren.

Vor der Ausbildung sollte z.B. bei Auszubildenden mit einer Körperbehinderung oder einer erheblichen Sinnesbehinderung (Hör- oder Sehbehinderung) geprüft werden, ob Barrierefreiheit im Betrieb und in der Berufsschule gegeben ist und ob technische Arbeitshilfen benötigt werden.

Der technische Beratungsdienst der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes unterstützt Sie bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen und berät Sie bei der behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen.

Auch für Auszubildende mit erheblichen Lernbeeinträchtigungen gibt es entsprechende Unterstützungsmaßnahmen, über die Sie im Weiteren informiert werden.

Anpassungen an die Ausbildung

Um die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen zu berücksichtigen, sind bei Bedarf auch entsprechende Anpassungen an die Ausbildung möglich.

Das können beispielsweise sein:

- die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung
- das veränderte, angepasste Führen der Ausbildungsnachweise, falls dies nicht in schriftlicher Form möglich ist
- die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter (bspw. Gebärdensprachdolmetscher)
- eine Teilzeitausbildung, wenn die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit nicht absolviert werden kann

Wichtig: Der Antrag auf Verlängerung/Verkürzung der Ausbildungszeit ist mit einer entsprechenden Begründung beim Arbeitgeber zu stellen und anschließend mit einem ärztlichen Attest zur Genehmigung bei der Handwerkskammer einzureichen.

Rechtliche Grundlagen: §65 BBiG bzw. HwO §42I

Antrag auf Verlängerung/Verkürzung der Ausbildung als
Download unter: www.hwk-erfurt.de/Lehrlingsrolle

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Auszubildende, die Lernschwierigkeiten oder andere Probleme haben, können ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen. Dies ist ein zusätzlicher Stützunterricht, der über erfahrene Fachkräfte eines Bildungsträgers an mindestens drei Stunden in der Woche in Anspruch genommen werden kann.

Der Unterricht findet in der Regel nachmittags oder abends, in Kleingruppen oder im Einzelunterricht, statt.

Die Unterstützung durch die ausbildungsbegleitenden Hilfen hat schon vielen Jugendlichen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss verholfen.

Es ist zu empfehlen, dass diese Hilfen bei Bedarf möglichst frühzeitig in Anspruch genommen werden.

Inhalte:

- Nachhilfe in Theorie und Praxis
- Vorbereitung auf Leistungskontrollen und Prüfungen
- Nachhilfe in Deutsch und Mathematik
- Unterstützung bei Alltagsproblemen

Zuständigkeit/Antragstellung

Den Antrag für ausbildungsbegleitende Hilfen stellt der Auszubildende bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Der Berater der Agentur für Arbeit teilt dem Auszubildenden mit, an welchen Bildungsträger er sich wenden muss.

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind für den Auszubildenden und den Betrieb kostenfrei.

Gesetzliche Grundlage: §75 SGB III

Assistierte Ausbildung (AsA) Phase II = ausbildungsbegleitende Phase

Ein weiteres und intensiveres Unterstützungsinstrument in der Ausbildung kann die Assistierte Ausbildung (AsA) sein, die ggf. dann greift, wenn die Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen nicht (mehr) ausreicht.

Mit der Assistierte Ausbildung kann der Auszubildende durch den Ausbildungsbegleiter eines Bildungsträgers an mindestens 4 bis maximal 9 Stunden in der Woche die individuelle Unterstützung erhalten, die benötigt wird, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Inhalte

- Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten
- Förderung fachtheoretischer und praktischer Fertigkeiten
- Vorbereitung auf Leistungskontrollen und Prüfungen
- Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses
- Vorbereitung des anschließenden Übergangs in eine versicherungspflichtige Beschäftigung

Die AsA kann bei Bedarf vom Ausbildungsanfang bis zum Ausbildungsende in Anspruch genommen werden.

Zuständigkeit/Antragstellung

Die Beratungsfachkraft der zuständigen Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachkraft des zuständigen Jobcenters wählen die Teilnehmenden für die Assistierte Ausbildung aus und sind für die Bewilligung zuständig.

Die Assistierte Ausbildung ist für den Teilnehmer und den Betrieb kostenfrei.

Gesetzliche Grundlage: § 130 SGB III

Merkblatt zur Assistierte Ausbildung als Download unter:
www.hwk-erfurt.de/inklusion

Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)

Für ausbildungsplatzsuchende Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die einen besonderen Förderbedarf haben, kann die begleitete betriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb eine geeignete Maßnahme zur Aufnahme und Fortsetzung der Ausbildung sowie das Erreichen eines erfolgreichen Berufsabschlusses sein.

Auch bei dieser Maßnahme werden der Auszubildende und der Betrieb über den gesamten Ausbildungszeitraum zusätzlich von Fachkräften eines Bildungsträgers individuell unterstützt.

In enger Abstimmung mit dem Auszubildenden, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule werden die theoretischen und praktischen Inhalte des Stütz- und Förderunterrichtes und die sozialpädagogische Begleitung abgestimmt.

Wöchentlich umfasst diese Förderung mindestens 3 Unterrichtsstunden (eine Unterrichtsstunde = 45 Minuten) und kann bei Bedarf bis zu wöchentlich 8 Unterrichtsstunden, bspw. für Prüfungsvorbereitungen, in Anspruch genommen werden.

Zuständigkeit

Die Beratungsfachkraft der zuständigen Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachkraft des zuständigen Jobcenters wählen die Teilnehmenden für die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA) aus und sind für die Bewilligung zuständig.

Die begleitete betriebliche Ausbildung ist für den Teilnehmer und den Betrieb kostenfrei.

Gesetzliche Grundlage: § 117 Abs. 1 Nr. 1b SGB III

Spezielle Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen

Sollte eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Schwere der Beeinträchtigungen nicht möglich sein, gibt es für diesen Personenkreis spezielle theoriereduzierte Ausbildungsregelungen, die sogenannten Fachpraktikerausbildungen.

Diese werden insbesondere für Jugendliche mit einer Lernbehinderung über die Kammern erlassen und lehnen sich inhaltlich an die anerkannten Ausbildungsberufe an.

Die Inhalte dieser Ausbildungsregelungen sind auf ausgewählte, wesentliche, gebräuchliche, typische und grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten reduziert.

Wenn die Leistungen und Fähigkeiten es erlauben, kann eine Fachpraktikerausbildung auch in einem regulären Ausbildungsberuf fortgeführt und dieser abgeschlossen werden.

Rechtliche Grundlage: §66BBiG / §42m HwO

Zuständigkeit

Die Agentur für Arbeit prüft individuell, ob eine Ausbildung in einem Fachpraktiker-Beruf erforderlich ist oder ob es dem Auszubildenden mit zusätzlichen Unterstützungsangeboten wie bspw. ausbildungsbegleitenden Hilfen oder anderen Maßnahmen möglich ist, eine reguläre Berufsausbildung absolvieren zu können.

Nur wenn die Empfehlung der Agentur für Arbeit für eine Fachpraktikerausbildung vorliegt, kann diese auch absolviert werden.

Übersicht der Fachpraktiker-Ausbildungsregelungen der HWK Erfurt unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion

Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA)

Um eine Fachpraktikerausbildung nach §66 BBiG (§42m HwO) als betriebliche Ausbildung durchführen zu können, benötigt der Ausbilder neben seiner persönlichen, fachlichen und arbeitspädagogischen Eignung eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA).

Dies hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) festgelegt, um die Qualität der Ausbildung zu sichern.

Diese Qualifikation muss nachgewiesen werden.

ReZA:	<ul style="list-style-type: none"> • stärkt die berufliche Handlungskompetenz • nützt auch bei Ausbildung benachteiligter Jugendlicher • gibt Informationen zu Unterstützungsangeboten
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Kompetenzfelder
Dauer:	<ul style="list-style-type: none"> • 320 Stunden (Stand 11/2015)
Prüfung:	<ul style="list-style-type: none"> • nein / Zertifikat wird ausgestellt
Kosten:	<ul style="list-style-type: none"> • eine Förderung für die ReZA kann über die Agentur für Arbeit, eine Bildungsprämie oder weitere landesspezifische Förderungen gewährt werden

Inhalte und Dauer der ReZA können reduziert werden, wenn inhaltsgleiche Weiterbildungen nachgewiesen werden.

Rahmencurriculum des BiBB zur ReZA unter:
www.bibb.de/dokumente/pdf/HA154.pdf

Alternative bei betrieblicher Fachpraktiker-Ausbildung

Da nur wenige Betriebe über Ausbilder mit einem Nachweis zur rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder (ReZA) verfügen, können Sie bei einer betrieblichen Fachpraktikerausbildung in Kooperation mit einem Bildungsträger ausbilden, der über den Nachweis der ReZA verfügt.

Passen die individuellen Voraussetzungen des Auszubildenden, ist die betriebliche Fachpraktikerausbildung für ihn und den Betrieb von Vorteil.

Der Auszubildende hat von Anfang an die Bindung an das Unternehmen, die betrieblichen Abläufe, konkreten Aufgaben und Tätigkeiten.

So sichert sich der Betrieb seine Fachkraft von morgen.

Nachteilsausgleiche bei Prüfungen

Für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung gibt es gesetzliche Regelungen, die auch die besonderen Belange bei Prüfungen berücksichtigen. So können Menschen mit Behinderung sogenannte Nachteilsausgleiche bei Prüfungen beantragen.

Der Antrag auf Nachteilsausgleiche für Prüfungen wird geprüft und es wird festgelegt, welche Veränderungen der Prüfungsbedingungen notwendig sind, damit die jeweilige Behinderung den Prüfungsteilnehmer so wenig wie möglich einschränkt.

Der Antrag muss rechtzeitig, spätestens jedoch mit dem Antrag zur Prüfung beim Ausbildungs- und Prüfungswesen der Handwerkskammer eingereicht werden.

Mit dem Antrag auf Nachteilsausgleich bei Prüfungen muss der Prüfling eine ärztliche oder psychologische Stellungnahme oder Befunde amtlicher Stellen wie bspw. von Trägern der beruflichen Rehabilitation einreichen.

Die jeweilige Beeinträchtigung muss verständlich beschrieben werden und Vorschläge für die notwendigen Nachteilsausgleiche konkret sein. Eine Stellungnahme der Berufsschule oder des Bildungsträgers ist ebenfalls beizufügen.

Nachteilsausgleiche können, je nach Behinderung, beispielsweise sein:

- Verlängerung der Prüfungszeit
- Anwesenheit einer vertrauten Person
- ggf. Einzel- statt Gruppenprüfung
- Prüfung am eigenen Arbeitsplatz
- mündliche statt schriftliche Prüfung
- Zulassung technischer Hilfsmittel
- mehr Pausen, längere Pausen

Wichtig! Die fachlichen und qualitativen Anforderungen an die Prüfungsteilnehmer werden durch Nachteilsausgleiche nicht verringert.

Die Prüfungsinhalte sind immer dieselben, wie bei allen anderen Prüfungsteilnehmern. Nur die Art und Weise des Prüfungsablaufes kann der Behinderung entsprechend verändert und angepasst werden. Die Bewilligung ist immer eine Einzelfallentscheidung und wird schriftlich mitgeteilt.

Rechtliche Grundlagen: §65 BBiG und HwO §42k

Ist die Behinderung offensichtlich (z. B. fehlende Gliedmaßen) muss kein Attest eingereicht werden.

Merkblatt und Antrag zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen sowie Muster für Schweigepflichtentbindung als Download unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion

Fördermöglichkeiten für Betriebe bei Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Sie haben sich entschieden und möchten einen Menschen mit Behinderung, Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten in Ausbildung nehmen? Dann können Sie vielfältige Unterstützungsleistungen erhalten.

Förderleistungen werden gewährt, wenn sie dazu beitragen, dass ein Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung bzw. diesen Gleichgestellten geschaffen, sicher gestellt oder dessen Verlust vermieden werden kann.

Wichtig! Die Anspruchsberechtigung und genaue Höhe der Förderung wird immer im Einzelfall nach Antragstellung von der zuständigen Stelle, in der Regel der Agentur oder anderen Rehabilitationsträgern individuell geprüft und entschieden.

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

Förderhöhe	<ul style="list-style-type: none"> bis zu 60 Prozent bei behinderten Menschen bis zu 80 Prozent bei schwerbehinderten Menschen
Förderdauer	für die Dauer der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit oder andere Rehabilitationsträger
Antragstellung	Arbeitgeber stellt vor Vertragsabschluss den Antrag
<p>Als Berechnungsgrundlage wird die Höhe der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres zu Grunde gelegt. Im Einzelfall kann der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung auch nach Beginn der Ausbildung, aber innerhalb der Probezeit, ab dem Tag der Antragstellung gewährt werden, wenn die Fortführung der Ausbildung wegen Art und Schwere der Behinderung gefährdet ist.</p>	

behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung bzw. technische Arbeitshilfen

Förderhöhe	Investitionskostenzuschuss bis zur vollen Kostenübernahme möglich
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Integrationsamt oder andere
Antragstellung	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitgeber es gibt keine besondere Frist Kontaktaufnahme mit zuständiger Stelle sollte frühzeitig stattfinden
<p>Informationsblatt des Integrationsamtes (gültig bis 31.12.2015) zu besonderer Förderung im Rahmen der „Initiative Inklusion“ unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion</p>	

Zuschüsse für Ausbildungsgebühren

Förderung für	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss- und Eintragungsgebühren Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfungen Betreuungsgebühr für Auszubildende Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte
zuständig	Integrationsamt
Antragstellung	Arbeitgeber stellt den Antrag spätestens 3 Monate nach Ausbildungsbeginn; richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls

Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

Förderung für	technische Arbeitsmittel
Förderhöhe	richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls
zuständig	Integrationsamt
Antragstellung	Arbeitgeber stellt vor Vertragsabschluss den Antrag

Nutzen Sie für weitere Informationen bitte die Beratungsangebote der jeweils zuständigen Stelle.

Praxisbeispiele aus Handwerksbetrieben Kammerbezirk Erfurt

BEISPIEL 1 Eine Malerwerkstatt bildet einen Schulabgänger mit Hörbehinderung (GdB 70) zum Maler und Lackierer aus.

BEISPIEL 2 Ein KFZ-Meisterbetrieb bildet einen Schulabgänger mit einer Körperbehinderung (GdB 50) zum Kraftfahrzeugmechatroniker aus.

Die Auszubildenden haben vor der Ausbildung Praktika in den Betrieben absolviert.

Wichtig! Der Grad der Behinderung (GdB) misst nicht die Einschränkungen der Berufsfähigkeit. Er beurteilt die Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft durch die körperliche, seelische oder geistige Behinderung.

Die Betriebe erhalten für die Ausbildung folgende Förderung:

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung	Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von 80 Prozent für die gesamte Lehrzeit, einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
-----------------------------------	--

Der Ausbildungszuschuss wurde vor Abschluss des Ausbildungsvertrages bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt. Der Ausbildungszuschuss orientiert sich an der Höhe der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres.

Zusätzlich zum Ausbildungszuschuss erhalten die Betriebe eine **Prämie*** über Mittel der Ausgleichsabgabe im Rahmen der „Initiative Inklusion“ über das Integrationsamt in folgender Höhe:

1.000 Euro	Prämie* für ein 2-wöchiges berufsorientierendes Praktikum	Prämienzahlung
10.000 Euro	Prämie* für die gesamte Ausbildungszeit	

Der Antrag für die Prämie wurde beim Integrationsamt **vor Beginn** des berufsorientierenden Praktikums und **vor** dem Abschluss des Ausbildungsvertrages gestellt und nach Vorlage der Kopie des unterschriebenen Ausbildungsvertrages bewilligt.

Die mit * gekennzeichneten Förderleistungen erfolgen im Rahmen eines bis 31.12.2015 für Thüringen gültigen Sonderprogrammes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Darüber hinaus hat der KFZ-Betrieb für den Auszubildenden folgende Förderung über das Integrationsamt erhalten:

Investitionskostenzuschuss für technische Arbeitshilfen	Investitionskostenzuschuss
<ul style="list-style-type: none"> • Werkzeugwagen mit Werkzeug, Akkuschauber, Luftdruckratsche, Schlagschrauber, Easy-Lift-Radmontagegerät, Easy-Lift-Federvorrichtung 	

80% der Kosten wurden über das Integrationsamt gefördert

Diese technischen Arbeitshilfen ermöglichen dem Auszubildenden ein dauerhaftes selbständiges Arbeiten und erleichtern ihm die Ausübung der praktischen Tätigkeiten im täglichen Arbeitsprozess.

BEISPIEL 3

Eine Orthopädietechnikfirma bildet einen Schulabgänger mit einer Körperbehinderung (GdB 100) zum Kaufmann für Büromanagement aus.

Der Auszubildende hat vor der Ausbildung Praktikumseinsätze im Betrieb absolviert.

Zuschuss zur
Ausbildungs-
vergütung

Der Betrieb erhält für die Ausbildung folgende Förderung:

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von **80 Prozent** über die Agentur für Arbeit für die gesamte Lehrzeit, einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Prämienzahlung

10.000 Euro Prämie* für die gesamte Ausbildungszeit

Die mit * gekennzeichneten Förderleistungen erfolgen im Rahmen eines bis 31.12.2015 für Thüringen gültigen Sonderprogrammes aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Investitions-
zuschuss

Übernahme der Kosten für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung durch Agentur für Arbeit in voller Höhe für:

- einen elektronisch höhenverstellbaren Schreibtisch
- einen Schreibtischstuhl
- eine Rollstuhlrampe (damit der Auszubildende die Gemeinschaftsräume selbstständig erreichen kann)

Darüber hinaus wurden für den Auszubildenden über die Agentur für Arbeit die täglichen **Beförderungskosten** übernommen.

Eine Firma bildet eine junge Frau mit einer Lernbehinderung zum Fachpraktiker Konditor aus.

BEISPIEL 4

Die Auszubildende hat vor dem Beginn der Ausbildung eine Einstiegsqualifizierung im Betrieb mit ausbildungsbegleitenden Hilfen absolviert. Die Einstiegsqualifizierung wurde über die Agentur für Arbeit bewilligt. Die Inhalte und Tätigkeiten orientieren sich an dem staatlichen Ausbildungsberuf.

Der Betrieb erhält für die Auszubildende folgende Förderung:

Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von **60 Prozent** über die Agentur für Arbeit für die gesamte Lehrzeit, einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zuschuss zur
Ausbildungs-
vergütung

Um die notwendige sonderpädagogische Begleitung in der gesamten Ausbildungszeit bei einer betrieblichen Ausbildung nach §66 BBiG/§42m HwO sicherzustellen, wurde über die Agentur für Arbeit eine **begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)** als Maßnahme bewilligt.

individuelle
Unterstützung
durch begleitete
betriebliche
Ausbildung (bbA)

Durch diese Maßnahme erhält die Auszubildende über die fachpraktischen Inhalte und den Unterricht in der Berufsschule hinaus die individuelle zusätzliche Unterstützung über einen Bildungsträger, welcher über die erforderliche Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder verfügt.

Somit hat auch der Betrieb im Ausbildungsprozess einen weiteren, fachlich versierten Ansprechpartner bei Fragen und Abstimmungen oder für die gemeinsame Lösung von möglichen Problemen.



Beschäftigung

Probefbeschäftigung

Sie möchten einen Bewerber mit einer Behinderung, Schwerbehinderung oder ihm Gleichgestellten im Betriebsalltag kennen lernen, ehe Sie eine Entscheidung zur Einstellung treffen? Dafür können Sie dem Bewerber eine Probefbeschäftigung anbieten.

Die Probefbeschäftigung kann bis zu drei Monaten gefördert werden und ist für den Arbeitgeber kostenneutral.

Sollte eine Probefbeschäftigung zur Prüfung der Einstellungsentscheidung nicht in Frage kommen, gilt, wie bei nichtbehinderten Bewerbern, die arbeitsvertraglich geregelte Probezeit, um sich von der Leistungsfähigkeit des neuen Mitarbeiters überzeugen zu können.

Auch eine Maßnahme Arbeitgeber (MAG) kann ggf. infrage kommen und wird bis zu 6 Wochen gefördert.

Zuständigkeit/Antragstellung

Der Arbeitgeber stellt bei der zuständigen Stelle einen Antrag für die Probefbeschäftigung. Das kann z.B. die Agentur für Arbeit, das Jobcenter oder der Rentenversicherungsträger sein.

gesetzl. Regelung: §46 Abs. 1 SGB III, §16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §46 Abs. 1 SGB III, §34 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX

Bewerbersuche

Wenn Sie auf der Suche nach einem geeigneten Bewerber mit Behinderung sind, können Sie sich an folgende Stellen wenden:

- gemeinsamer Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und der Jobcenter

Diese Stellen sind zudem Ansprechpartner für entsprechende Informationen zu passgenauen Fördermöglichkeiten und den jeweiligen Antragstellungen.

Auch folgende Einrichtungen können Ihnen ggf. Bewerber vermitteln und stehen Ihnen unterstützend zur Seite:

- Einrichtungen der wohnortnahen Rehabilitation
- Berufsbildungswerke oder Berufsförderwerke
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- regionale Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste

Einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten leisten die Integrationsfachdienste vor Ort.

Im Auftrag des Integrationsamtes berät, begleitet und unterstützt der regional zuständige Integrationsfachdienst Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsprozess **und** deren Arbeitgeber mit umfassenden Angeboten, die zur Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses beitragen sollen. Auch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements leistet der Integrationsfachdienst eine aktive Unterstützung.

Diese Leistungen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kostenfrei.

Fördermöglichkeiten für Betriebe bei Einstellung eines Mitarbeiters mit (Schwer-)Behinderung

Auch Teilzeitbeschäftigung ab 15 Std./Woche wird gefördert!

Eingliederungszuschuss	bis zu 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung, sofern während der Aus- oder Weiterbildung Zuschüsse über die Agentur für Arbeit oder andere Träger erbracht wurden
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit oder andere Träger
Antragstellung	Arbeitgeber
Förderdauer	12 Monate
Eingliederungszuschuss	bis zu 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes inkl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Neueinstellung
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit, Jobcenter oder andere Träger
Antragstellung	Arbeitgeber
Förderdauer	in der Regel bis zu 24 Monaten; bis zu 60 Monaten für schwerbehinderte Menschen; bis zu 96 Monaten bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben
Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb	bis zu 100 Prozent der notwendigen Kosten für eine behinderungsgerechte Arbeitsausstattung von Arbeitsplätzen
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit, Jobcenter oder andere Träger
Antragstellung	Arbeitgeber
Zuschuss für behindertengerechte Einrichtung	bis zur vollen Kostenübernahme
zuständige Stelle	Agentur für Arbeit und andere Rehabilitationsträger
Antragstellung	Arbeitgeber

Ist eine Arbeitsplatzanpassung notwendig, sollte sie so zeitig wie möglich bei der zuständigen Stelle beantragt werden, damit der neue Mitarbeiter die Bedingungen hat, die er benötigt, um seine Fähigkeiten optimal im Arbeitsprozess einsetzen und so selbständig wie möglich arbeiten zu können.

Dabei berät und unterstützt Sie der technische Beratungsdienst der zuständigen Stelle.

Minderleistungsausgleich

Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, wenn ein Mitarbeiter aufgrund der Schwerbehinderung oder ihm Gleichgestellten erheblich hinter der durchschnittlichen Leistung von anderen Arbeitnehmern zurückbleibt, die eine vergleichbare Tätigkeit ausführen.

Diese Leistungen können infrage kommen, wenn andere Leistungen, wie bspw. der Eingliederungszuschuss und Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsorganisation ausgeschöpft sind.

Dieser Zuschuss nennt sich Minderleistungsausgleich.

Minderleistungsausgleich/Voraussetzungen:

- der schwerbehinderter Mitarbeiter kann infolge der Behinderung voraussichtlich länger als 6 Monate nur eine verminderte Arbeitsleistung erbringen
- die Arbeitsleistung ist wenigstens 30% geringer als bei nichtbehindertem Mitarbeiter in gleicher Funktion
- die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Mitarbeiters soll jedoch mindestens 50% betragen
- der Mitarbeiter erhält tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- die Berechnung des Minderleistungsausgleichs orientiert sich an der für den Arbeitsplatz üblichen Norm
- der Zuschuss wird auch bei Krankheit oder Urlaub für Mitarbeiter gezahlt, solange der Arbeitgeber in dieser Zeit Lohn zahlt
- die Höhe der Belastung, Größe des Betriebes, Erfüllung der Beschäftigtenpflicht nach SGB IX sowie Dauer der Betriebszugehörigkeit sind zu berücksichtigen
- der Zuschuss wird in der Regel für 2 Jahre gezahlt
- der Bewilligungszeitraum kann bei Erkrankungen mit Heilungsbewährung kürzer sein

Der Minderleistungsausgleich kann bei Bedarf und Erfüllung der Voraussetzungen jedoch so lange gewährt werden, wie es zur Arbeitsplatzhaltung des behinderten Arbeitnehmers notwendig ist.

Vor Ablauf des bewilligten Zeitraumes muss bei Bedarf ein erneuter Antrag zur Weiterbewilligung gestellt werden.

Ebenso kann ein Antrag auf personelle Unterstützung (besonderer Betreuungsaufwand) gestellt werden, wenn dem Arbeitgeber zusätzliche Personalkosten entstehen, weil andere Beschäftigte oder externe Betreuer Unterstützungs- und Betreuungsleistungen für den schwerbehinderten Mitarbeiter bei der Arbeitstätigkeit erbringen.

Das können die ständig erforderliche Mithilfe von Arbeitskollegen bei der Arbeitsausführung, die behinderungsbedingte längere oder wiederkehrende Unterweisung am Arbeitsplatz oder betriebliche Ansprechpartner für gehörlose oder seelisch behinderte Menschen sein.

Diese Leistungen werden dann erbracht, wenn ohne sie das Beschäftigungsverhältnis des schwerbehinderten Mitarbeiters gefährdet würde.

Zuständigkeit/Antragstellung

Der Antrag für den Minderleistungsausgleich oder die personelle Unterstützung wird beim zuständigen Integrationsamt gestellt. (Antrag nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwAV)
Gesetzliche Regelung: §27 SchwAV und §102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2e SGB IX

Antrag für den Minderleistungsausgleich als Download unter: www.hwk-erfurt.de/inklusion

Unterstützte Beschäftigung (UB)

Betriebe können bei der Einarbeitung und Qualifizierung von Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine Berufsausbildung aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht in Frage kommen, durch die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung profitieren.

Die betreffende Person kann im Betrieb in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren auf die Ausübung von einfachen Arbeitstätigkeiten und auf einem bestimmten Arbeitsplatz vorbereitet werden. Dabei wird sie in Abstimmung mit dem Betrieb durch Fachkräfte eines Bildungsträgers individuell vorbereitet, begleitet und unterstützt.

Das langfristige Kennenlernen schafft Vertrauen auf beiden Seiten und gibt dem Betrieb Einblick in die Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen. Von Vorteil ist für den Betrieb, dass er durch das begleitende Fachpersonal bei der Einarbeitung und der Arbeitsplatzqualifizierung passgenau unterstützt und somit entlastet wird.

Einen Gewinn erzielt der Betrieb, indem er durch die Ausgliederung von einfachen Tätigkeiten im Arbeitsprozess freie Kapazitäten für seine angestellten Fachkräfte und zudem eine Beschäftigungsperspektive für einen behinderten Menschen schafft.

Das Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist eine möglichst dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung des behinderten Menschen im Betrieb.

Zuständigkeit

Die Teilnehmer der Unterstützten Beschäftigung werden von den Beratern der zuständigen Agentur für Arbeit ausgewählt und erhalten während der Maßnahme Ausbildungsgeld über die Agentur für Arbeit.

Die Unterstützte Beschäftigung ist für Teilnehmer und Betriebe kostenfrei.

Rechtliche Grundlage: §38a SGB IX

Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)

Betriebe können auch über Praktikumsplätze oder das Angebot eines Außenarbeitsplatzes Beschäftigte von Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Arbeitsprozess kennenlernen und sie für geeignete Tätigkeiten gewinnen. Das können befristete oder dauerhafte Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze sein. Dazu wird ein separater Vertrag mit der Werkstatt abgeschlossen. Der Beschäftigte bleibt auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz jedoch weiterhin mit allen Rechten und Pflichten Werkstattmitarbeiter.

Ausgelagerte Arbeitsplätze der Werkstatt fallen nicht unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Voraussetzung ist auch hier, dass die konkreten Tätigkeiten dem Leistungsvermögen des Einzelnen entsprechen. Das Fachpersonal der Werkstatt gibt bei der Einarbeitung im Betrieb und auch im weiteren Verlauf die benötigte individuelle Unterstützung und ist immer konkreter Ansprechpartner.

Über die Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz ist es ebenfalls möglich, einen Menschen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, wenn die Voraussetzungen dafür passen und dies vom Arbeitgeber und dem Beschäftigten gewünscht wird. In Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen des Betriebes, dem Beschäftigten, dem Fachpersonal der Werkstatt für Menschen mit Behinderung und ggf. dem Integrationsfachdienst können Perspektiven dafür erarbeitet werden.

Der Übergang in eine versicherungspflichtige Beschäftigung kann mit einem Eingliederungszuschuss oder im weiteren Verlauf mit einem Minderleistungsausgleich gefördert werden, ebenso die Ausstattung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes.

Die Rückkehr in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist übrigens immer und jederzeit möglich, auch wenn ein Beschäftigter bereits als Angestellter des Betriebes sozialversicherungspflichtig und unbefristet eingestellt war.

Träger der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger)

- Agentur für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften)
- Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Träger der Sozialhilfe

Welcher Rehabilitationsträger zuständig ist, bestimmt sich nach den jeweiligen Sozialgesetzen und richtet sich u.a. nach der Ursache der Behinderung (z.B. Arbeitsunfall) und nach dem Umfang von zurückgelegten Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständiger Rehabilitationsträger für die berufliche Rehabilitation, sofern hierfür kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist.

Dies trifft auch zu, wenn eine Person Leistungen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) durch ein Jobcenter erhält.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ansprechpartner für die Beratung zur Ausbildung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung im Kammerbezirk Erfurt

Handwerkskammer Erfurt

Fischmarkt 13 | 99089 Erfurt
Tel.: 0361 – 6707 – 0 (Information)

www.hwk-erfurt.de >> Rubrik Ausbildung
>> Spalte links >> Berufsausbildung
>> **Ausbildungsberatung**

Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit

kostenfreie Rufnummer Tel.: 0800 - 455 55 20

Gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger

unter www.reha-servicestellen.de

Thüringer Landesverwaltungsamt

Abteilung IV | Integrationsamt
Weimarplatz 4 | 99423 Weimar
Tel.: 0361 - 377 367 10

Informationen unter **www.integrationsaemter.de**

regionale Integrationsfachdienste:

aktuelle Übersicht unter: **www.thueringen.de/th3/tlvwa**
>> in Suchfeld eingeben: Integrationsfachdienst Aufgaben
>> Datei „Integrationsfachdienst Aufgaben“ öffnen
>> unten auf Seite PDF-Datei „Integrationsfachdienst“ öffnen

Weitere Informationsmöglichkeiten

www.rehadat.de

Auf diesem Portal finden Sie laufend aktualisierte umfassende Informationen für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung

www.talentplus.de

www.inklusion-gelingt.de

www.einfach-teilhaben.de

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

www.bmas.de

www.unternehmensforum.org

Impressum

Herausgeber: Handwerkskammer Erfurt

Redaktionsschluss: 31. Oktober 2015

Herstellung:

