

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Antworten zu häufig gestellten Fragen
von Handwerksbetrieben

 EINSTELLUNG ZÄHLT
INKLUSION
IM HANDWERK



Impressum

Projektleitung

Jutta Bauchinger-Rominger
Wirthstraße 28, 79110 Freiburg
Tel. 0761 15250-35, Fax 0761 15250-15
jutta.bauchinger-rominger@hwk-freiburg.de

Herausgeber

Handwerkskammer Freiburg
Bismarckallee 6, 79089 Freiburg
www.hwk-freiburg.de

Verantwortlich

Rainer Botsch, stv. Hauptgeschäftsführer

Gestaltung und Produktion

werbeagentur aufwind GmbH
Bahlingen

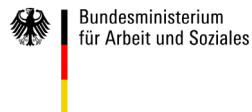
Fotografie

Aktion Modernes Handwerk e.V.
Berlin

Stand

August 2015

Dieses Heft ist im Rahmen des Projektes „Einstellung zählt“ ein Projekt zur Implementierung der Inklusionskompetenz der Kammern entstanden. Es wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds.



Inhalt

- 5 Vorwort – Johannes Ullrich Präsident der Handwerkskammer Freiburg
- 6 Einleitung – Jutta Bauchinger-Rominger Inklusionsberaterin
- 7 Allgemeine Informationen
- 11 Leistung zur Teilhabe
- 13 Unterstützung bei der Einstellung
- 15 Gut zu wissen: Infos zur Ausbildung
- 19 Nachteilsausgleich bei Prüfungen
- 21 Tipps für Arbeitgeber: Arbeit mit Behinderung

Vorwort



Präsident
Johannes Ullrich
Handwerkskammer
Freiburg

Unser Handwerk ist ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor und ein wichtiger Stützpfeiler der robusten Wirtschaftslage in Deutschland und hier in Südbaden.

Den Betrieben geht es gut, die Auftragsbücher sind fast überall voll. Aber es ist nichts Neues, dass wir vor großen Herausforderungen stehen. Eine davon ist das immer wichtiger werdende Thema Nachwuchs- und Fachkräftesicherung. Wir im Handwerk brauchen jeden, der motiviert ist und sich für eine handwerkliche Ausbildung begeistert. Bewerbergruppen, die die Betriebe bisher nicht unbedingt im Fokus hatten, müssen dabei einbezogen werden, wenn wir bei der Nachwuchssicherung nicht ins Hintertreffen geraten wollen. Eine Gruppe, die hier eine große Rolle spielt, sind Menschen mit Handicaps. Das Thema Inklusion gehen wir bei der Handwerkskammer Freiburg offensiv an – Vorreiter war dabei unser Projekt „Einstellung zählt – Inklusion im Handwerk“. Wir räumen auf mit Irrtümern und Vorurteilen, die es auch im Handwerk oftmals noch zu überwinden gilt. Vor allem bieten wir aber Hilfestellung und Beratung.

Mit dieser Broschüre, die im Projekt „Einstellung zählt – Inklusion im Handwerk“ entstanden ist, wollen wir Betrieben, die junge Menschen mit Behinderung ausbilden oder ausbilden wollen, eine umfassende Hilfestellung an die Hand geben. Nutzen Sie dieses Angebot und sichern Sie die Zukunft unseres Handwerks!

Johannes Ullrich
Präsident der HWK-Freiburg

Einleitung

Die Einbindung von Menschen mit Behinderung in den täglichen Arbeitsprozess ist oft mit einfachen Mitteln zu bewerkstelligen.

Dies bestätigen vielfältige Erfahrungen von Handwerksbetrieben aus dem Projekt „Einstellung zählt“. Trotzdem bestehen immer noch Ängste, Vorurteile und oft auch Unwissenheit bei Arbeitgebern, die dazu führen, Menschen mit Behinderung bei der Besetzung von offenen Stellen und Ausbildungsplätzen weniger zu berücksichtigen.

Anstoß diese Hemmnisse abzubauen und die Potentiale von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen gab das Projekt „Einstellung zählt“. Dabei wurde die Arbeit, die seit vielen Jahren das Integrationsamt des KVJS Baden-Württemberg und die Integrationsfachdienst (IFD) u. a. für das Handwerk übernehmen deutlich. Aus ihrer langjährigen Tätigkeit in der Beratung von Unternehmen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der Arbeit von „Einstellung zählt“ sind in dieser Broschüre die häufigsten Fragen gesammelt und für Arbeitgeber/innen zusammengefasst und beantwortet. Die Broschüre gibt Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zeigt Möglichkeiten der fachlichen und finanziellen Unterstützung auf und erklärt die gesetzlichen Regelungen, die Arbeitgeber zu beachten haben. Die Handwerkskammer richtet zum 01.09.2015 eine Inklusionsberatung ein.

Jutta Bauchinger-Rominger
Inklusionsberaterin



Inklusionsberaterin
Jutta
Bauchinger-Rominger
0761 15250-35
jutta.bauchinger-rominger@hwk-freiburg.de

Allgemeine Informationen

Die Einstellung von Menschen mit Behinderung bietet Handwerksbetrieben Chancen, sich für die Zukunft stark zu machen.



Welchen Nutzen habe ich, als Arbeitgeber/in, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?

Menschen mit Behinderungen können genauso einsatzfähig sein, wie Menschen ohne Behinderung. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung leistet auch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Sie schafft eine klare Profilierung auf dem „Zukunftsmarkt Barrierefreiheit“ und stellt einen Zugang zu neuen, sozialbewussten Kundengruppen her. So sichert ein Betrieb nicht nur seine eigene Zukunft, sondern entwickelt auch sein ganz individuelles Profil.

Was sagt eine Schwerbehinderung über die Leistungsfähigkeit im Beruf aus?

Eine anerkannte oder gleichgestellte Schwerbehinderung sagt zunächst nichts über die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus, diese ist abhängig von den Anforderungen des ausgeübten oder angestrebten Berufs. Menschen mit Behinderungen können genauso einsatzfähig sein, wie Menschen ohne Behinderung, der Grad der Behinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit aus. Ein Arbeitsumfeld, orientiert an ihren Stärken macht sie zu hoch motivierten und treuen Beschäftigten, richtig im Betrieb eingesetzt können diese Menschen zu einem guten Betriebsklima beitragen.

Für welche Betriebe gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht?

Für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich über mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX. Dabei müssen wenigstens fünf Prozent der Beschäftigten von einer (Schwer-) Behinderung betroffen sein. Kleine und mittlere Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Beschäftigten können von einer erleichterten Sonderregelung Gebrauch machen. Diese besagt, dass die Unternehmen mit weniger als 40 Beschäftigten nur einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen. Arbeitgeber mit bis zu 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen.

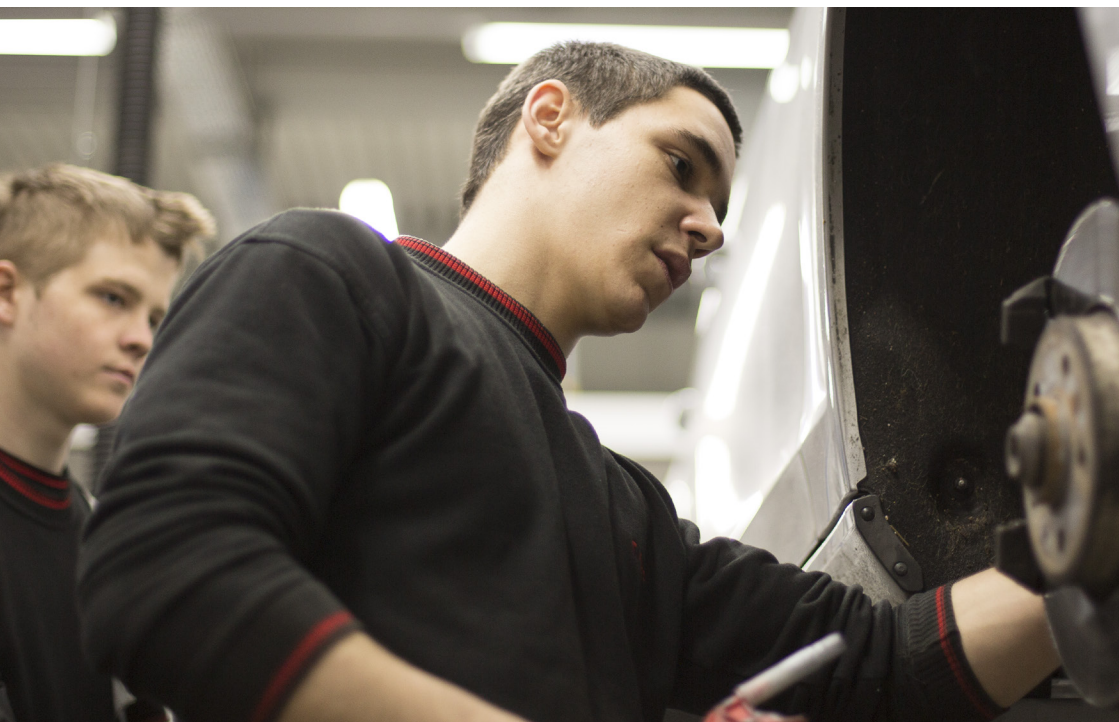
Wann ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten?

Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Die Ausgleichsabgabe beträgt monatlich je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

- 115 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent
- 200 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent
- 290 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Die Ausgleichsabgabe muss sowohl von den Arbeitgebern der öffentlichen Hand als auch von den privaten Arbeitgebern entrichtet werden. Das Gesetz lässt dabei außer Acht, wer das Verschulden an der Nichtbeschäftigung trägt (z. B. ob sich genug schwerbehinderte Arbeitnehmer auf eine Stellenausschreibung beworben haben).



Was geschieht mit der Ausgleichsabgabe?

Das Geld wird in erster Linie von den Integrationsämtern zur Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung im Beruf und deren Arbeitgeber verwendet. Ferner verwendet auch die Agentur für Arbeit die Mittel zur Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen. Ein Fünftel des Aufkommens der Ausgleichsabgabe wird schließlich von den Integrationsämtern an den »Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben« abgeführt.

Welche Fragen darf ich als Arbeitgeber/innen in Bezug auf eine Behinderung stellen?

Nach heutiger Rechtslage (§ 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 7 AGG) wird die Frage nach einer Behinderung bei einem Vorstellungsgespräch laut vorherrschender Literaturauffassung grundsätzlich als nicht mehr zulässig angesehen. Die Frage nach der Art und Schwere der Behinderung stellt demnach eine mittelbare Benachteiligung dar. Hiervon gibt es jedoch eine entscheidende Ausnahme. Diese kommt dann zur Anwendung, wenn ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an einer Antwort besteht. Das ist immer dann der Fall, wenn diese Frage für die auszuübende Tätigkeit maßgeblich ist, also die Behinderung des Betroffenen für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung ist oder sogar eine Einschränkung der

Leistungsfähigkeit mit sich bringt. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer zu einer wahrheitsgemäßen Antwort auf die Frage nach einer Behinderung verpflichtet. Besteht das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate, so ist die Rechtslage seit dem Urteil vom 16.02.2012 (6 AZR 553/10) eindeutig. Der Arbeitgeber hat nach Ablauf der Probezeit – bzw. nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse für die Frage nach einer Schwerbehinderteneigenschaft. Dieses Interesse ist in der Tatsache begründet, dass mit der dauerhaften Beschäftigung für den Arbeitgeber zahlreiche Pflichten verbunden sind.



Darf man in einem Vorstellungsgespräch nach einer Behinderung fragen?



Leistung zur Teilhabe

Es gibt verschiedene Stellen, die neben einer Beratung auch finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung anbieten. Dazu gehören beispielsweise die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung und die Integrationsämter.

Was sind Leistungen zur Teilhabe oder begleitenden Hilfen?

Das Sozialgesetzbuch IX und viele weitere Vorschriften und Richtlinien sehen im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung bei besonderen Mehraufwendungen oder behinderungsbedingten Nachteilen Ausgleichsmöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor. Man spricht hierbei von Leistungen zum Nachteilsausgleich, Leistungen zur Teilhabe oder von begleitenden Hilfen.

Ein ganz wichtiger Grundsatz ist: Jede negative Auswirkung auf die Arbeit, dessen Ursache in der Art oder Schwere einer Behinderung liegt und die über das übliche Maß hinausgeht, kann einen Nachteilsausgleich oder eine Leistung zur Teilhabe zur Folge haben. **Hierbei sollte immer ein entsprechender Antrag gestellt werden.**

Die Finanzmittel hierfür, werden je nach Kostenträger, zu einem Großteil aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden.

Auf welche Fristen muss ich bei der Beantragung von Leistungen zur Teilhabe achten?

Bei einem Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen gilt: Unabhängig davon, welche Institution je nach Einzelfall zuständig ist, muss immer ein diesbezüglicher Antrag vor Aufnahme der Tätigkeit gestellt werden! **Ein erst nach Aufnahme der Tätigkeit gestellter Antrag kann formal nicht bewilligt werden.**

Anders verhält es sich beispielsweise beim Investitionskostenzuschuss durch die Inte-

grationsämter – hier muss die Antragstellung spätestens sechs Monate nach Arbeitsaufnahme gestellt werden. Arbeitgeber/innen liegen immer auf der sicheren Seite, wenn sie sich frühzeitig fachkundig beraten lassen bzw. Kontakt zum Rehabilitationsträger aufnehmen. Eine Leistung zur Teilhabe in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis, wenn z. B. die Art und Schwere einer Behinderung im Laufe der Beschäftigung Auswirkungen hat, kann übrigens jederzeit gestellt werden.

Gibt es einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe?

Grundsätzlich handelt es sich bei den Leistungen für Arbeitgeber um Ermessensleistungen, die immer im Einzelfall konkret auf Grundlage der rechtlichen Rahmenbedingungen entschieden werden

Wo finde ich Unterstützung bei einer Antragstellung?

Hier gibt es die Ansprechpartner bei den Arbeitsagenturen (z. B. Reha- Team oder Arbeitgeberservice), den Rententrägern, bei den Integrationsämtern und auch den Integrationsfachdiensten. Die Inklusionsberaterin der Handwerkskammer Freiburg hilft gerne den/die richtigen Ansprechpartner/ in für Sie zu finden.



Inklusionsberaterin

Jutta Bauchinger-Rominger

0761 15250-35

jutta.bauchinger-rominger@hwk-freiburg.de

Unterstützung bei der Einstellung

Bei der Frage nach einem/einer geeignete/n schwerbehinderte Bewerber/innen können Sie sich gerne an die zuständige Agentur für Arbeit und die von ihr beauftragten Personaldienstleistungsunternehmen wenden. Auch hierbei unterstützt Sie gerne die Inklusionsberaterin der Handwerkskammer Freiburg.

Wer hilft mir bei der Auswahl bzw. der Einarbeitung von schwerbehinderten Arbeitnehmern?

Es ist darauf zu achten, dass die Anforderungen am Arbeitsplatz zur Person passen und eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. **Inwieweit Bewerber/innen wirklich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet sind, können Sie beispielsweise durch eine Probebeschäftigung oder ein befristetes Arbeitsverhältnis testen.** Die Kosten hierfür können für bis zu drei Monate von der zuständigen Stelle (u. a. Arbeitsagentur, Reha-Träger) übernommen werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe

am Arbeitsleben für behinderte Menschen verbessert wird. Technische Beratung am Arbeitsplatz liefern die entsprechend qualifizierten Technischen Beratungsdienste (TBD).

Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können bei Neueinstellung beantragt werden?

In der nachfolgenden Tabelle sind einige ausgewählte Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung aufgelistet und bei welchem Rehabilitationsträger der Arbeitgeber diese beantragen kann:

Was	Wo	Wann
Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen	Je nach Zuständigkeit bei der Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung oder Gesetzliche Unfallversicherung	Vor Vertragsabschluss
Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes*	Bei Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Gesetzliche Unfallversicherung	Zu jedem Zeitpunkt, es empfiehlt sich jedoch dies vor der Aufnahme der Tätigkeit zu tun.
Investitionskostenzuschuss	Beim Integrationsamt	Spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Einstellungsprämie (aus Programm Initiative Inklusion)	Beim Integrationsamt	Spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit

* Zur behinderungsgerechten Gestaltung ist zu vermerken, dass ein Antrag grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt einer Beschäftigung oder Ausbildung, auch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden kann.



Gut zu wissen: Infos zur Ausbildung

Wenn Sie in Ihrem Betrieb einen neuen Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Menschen schaffen, gewährt Ihnen das Integrationsamt Zuschüsse/Darlehen zur Arbeitsplatzgestaltung. Auch zusätzliche Personalkosten können vom Integrationsamt mit Prämien und Zuschüssen gefördert werden.

Eine Berufsausbildung für Menschen mit einer Behinderung kann grundsätzlich im Betrieb stattfinden.

Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung, eine Berufsausbildung zu absolvieren?

Eine Berufsausbildung für Menschen mit einer Behinderung kann grundsätzlich im Betrieb oder bei einem Bildungsträger, insbesondere einem Berufsbildungswerk, nach den bundesweit einheitlichen Ausbildungsordnungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) stattfinden. Wenn eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund von Art und Schwere der Behinderung nicht realisiert werden kann, besteht die Möglichkeit, eine „theorie-reduzierte Ausbildung“ – auch „Fachpraktiker/in“ genannt – zu absolvieren.

Für welche Zielgruppe sind die Ausbildungsberufe nach §§ 66 BBiG / 42m HwO (Fachpraktiker/in) vorgesehen?

Die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in richtet sich an Menschen mit Behinderung. Die zwei- bzw. dreijährige duale Berufsausbildung erfolgt deshalb nach besonderen Ausbildungsregelungen. Inhaltlich orientiert sich die Ausbildung zum Fachpraktiker zwar an den Ausbildungsinhalten der

anerkannten Ausbildungsberufe, erfordert jedoch weniger umfassende theoretische Kenntnisse; deshalb spricht man auch von »theorie-reduzierten Ausbildungen«. Die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in wird entweder von einem dafür anerkannten Bildungsträger oder, wie alle anderen dualen Ausbildungen, an den zwei Lernorten, Betrieb (Praxis) und Berufsschule (Theorie) meist mit gesonderten Fachklassen absolviert. Die Abschlussprüfung wird vor der zuständigen Kammer abgelegt. Die Ausbildung als Fachpraktiker/in kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund von Art und Schwere der Behinderung nicht realisiert werden kann. Die Feststellung der fehlenden Eignung zu einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf kann nur beim Berufspsychologischen Dienst der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen und ist Voraussetzung für die Ausbildung in einem Beruf als »Fachpraktiker/in«.



Internet
www.arbeitsagentur.de

Was ist eine »Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA), die für die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung nach §§ 66 BBiG / 42m HwO gefordert wird?

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufliche Bildung hat in der Rahmenregelung für die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§42m HwO für die Eignung der Ausbilder/ innen ein Anforderungsprofil definiert. Aus diesem Anforderungsprofil geht hervor, dass die betreffenden Ausbilderinnen und Ausbilder zusätzlich zur persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und der berufs-/arbeitspädagogischen Eignung und einer mehrjährigen Erfahrung auch eine behinderten-spezifische Qualifikation nachweisen sollen.

Wie kann ich eine betriebliche Ausbildung nach §§ 66 BBiG / 42m HwO in meinem Betrieb durchführen, wenn ich keine/n eigenen Ausbilder/in habe, der eine sog. »rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung« (ReZA) hat?



Inklusionsberaterin
Jutta
Bauchinger-Rominger
 0761 15250-35
 jutta.bauchinger-rominger@
 hwk-freiburg.de

Das Anforderungsprofil gilt als erfüllt,

- wenn die behinderungsspezifischen Qualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können
- wenn Ihr Betrieb in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung ausbildet, die über den ReZA-Nachweis verfügt
- wenn behinderungsspezifisch geschultes Personal mit ReZANachweis die Ausbildung fachlich begleitet (z.B. **Inklusionsberaterin der HWK Freiburg**, Berufseinstiegsbegleiter/innen, Integrationsfachdienste).

Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Ausbildungsverhältnis beantragt werden?

Der gibt verschiedene Stellen, die neben einer Beratung auch finanzielle Unterstützung bei der Ausbildung von Menschen mit Behinderung anbieten. Dazu gehören beispielsweise die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung und die Integrationsämter. In der Regel stellt der Arbeitgeber einen Antrag bei dem entsprechenden Rehabilitationsträger. Nachfolgend sind einige ausgewählte Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung in einem Ausbildungsverhältnis aufgelistet und bei welchem Rehabilitationsträger der Arbeitgeber diese beantragen kann:

Was	Wo	Wann
Ausbildungsvergütungszuschuss für schwerbehinderte Menschen	Bei Agentur für Arbeit	Vor Abschluss des Ausbildungsvertrages
Behinderungsgerechte Gestaltung	Bei Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Gesetzliche Unfallversicherung	Zu jedem Zeitpunkt, es empfiehlt sich jedoch dies vor der Aufnahme der Tätigkeit zu tun.
Investitionskostenzuschuss	Beim Integrationsamt	Spätestens 6 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Ausbildungsprämie (aus Programm Initiative Inklusion)	Beim Integrationsamt	Spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Ausbildungsgebührensuschuss	Beim Integrationsamt	Spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit
Finanzielle Förderung zur Einrichtung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen	Beim Integrationsamt	Spätestens 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit

Nachteilsausgleich bei Prüfungen

Nachteilsausgleiche sind keine Vergünstigungen, sondern kompensieren behinderungsbedingte Benachteiligungen in der Prüfungssituation. Die Prüfungsanforderungen bleiben qualitativ erhalten.

Was ist ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen?

Menschen mit einer Behinderung können infolge ihrer individuellen Beeinträchtigungen/ Einschränkungen Nachteile beim Erbringen von Leistungen entstehen. Zum Ausgleich dieser Nachteile bei der Durchführung einer Prüfung haben sie die Möglichkeit, auf Antrag entsprechende Nachteilsausgleiche zu erhalten. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter, wie Gebärdensprachdolmetscher für Menschen mit Hörschädigung. Diese Nachteilsausgleiche sind keine »Vergünstigungen«, sondern kompensieren behinderungsbedingte Benachteiligungen in der Prüfungssituation. Die Prüfungsanforderungen bleiben erhalten.

Auf dem Prüfungszeugnis wird weder die Art der Behinderung noch die Art des Nachteilsausgleichs dokumentiert.

Wie weist der Prüfling der zuständigen Stelle bei der Kammer seinen Anspruch auf Nachteilsausgleich nach?

Sofern die Beeinträchtigung nicht offensichtlich und eindeutig ist (z. B. fehlender Arm), muss der/ die Prüfungskandidat/in die Beeinträchtigung über ein Attest nachweisen. Dies ist in der Regel von einem/ einer Facharzt/ Fachärztin mit einschlägiger Fachrichtung oder einem/einer Psychotherapeuten/ in auszustellen. Aus dem Attest muss nicht nur die Bezeichnung der Beeinträchtigung hervorgehen, sondern auch absehbare Auswirkungen auf das Prüfungsgeschehen. Eine Handlungsempfehlung für einen konkreten Nachteilsausgleich in Prüfungen ist wünschenswert.

»» *Inklusion im Handwerk, eine geniale Chance für beide Seiten. Mein hörbehinderter Mitarbeiter ist eine ideale Ergänzung unseres kleinen Handwerkerteams.* ««

Gerd Maurer aus Lörrach,
Orthopädie-Schuhmachermeister



Die Mitarbeiter der Integrationsfachdienste unterstützen Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeber.

Wer unterstützt mich, wenn es in meinem Unternehmen zu Konflikten mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kommt?

Die Integrationsfachdienste haben weitreichende Erfahrungen bei der Lösung schwerwiegender Konfliktsituationen und entsprechend ausgebildete Mitarbeiter/innen, die sich um eine gütliche Konfliktlösung bemühen. Kontakte vermittelt die Inklusionsberatung der HWK Freiburg.

Wann muss ein Arbeitgeber Zusatzurlaub gewähren?

Nach § 125 Abs. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von i.d.R. fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Gleichwohl muss bei der Bemessung des Zusatzurlaubs die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Verteilt sich die Arbeitszeit der Betroffenen auf nur vier Tage in der Woche, stehen ihnen nur vier Tage Zusatzurlaub zu. Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Menschen richtet sich der Zusatzurlaub ebenfalls nach der Verteilung ihrer

Arbeitszeiten auf die Wochentage. Der Anspruch auf Zusatzurlaub sollte beim Arbeitgeber angemeldet werden. Der Zusatzurlaub muss nicht gesondert im Arbeitsvertrag vermerkt werden. Damit ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung diesen in Anspruch nehmen kann, muss dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung bekannt sein.

Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?

Das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber darf nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden. Erst nach der Zustimmung durch das Integrationsamt kann der Arbeitgeber kündigen. Im Rahmen des Ermessens des Integrationsamtes ist zu berücksichtigen, dass der besondere Kündigungsschutz an Bedeutung verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht. **Bei einer außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt laut Gesetzgeber die Zustimmung erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit einer Behinderung steht.** Außerdem weitgehend eingeschränkt ist das

Tipps für Arbeitgeber: Arbeit mit Behinderung

Von Zusatzurlaub bis Kündigungsschutz: Das sollten Sie als Arbeitgeber wissen, wenn sie Arbeitnehmer mit Behinderungen einstellen und beschäftigen.

Ermessen des Integrationsamtes in den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in den folgenden Fällen:

- bei Betriebseinstellung,
- bei wesentlicher Betriebseinschränkung ohne anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit,
- bei Vorhandensein eines anderen angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatzes oder
- wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Der besondere Kündigungsschutz besteht nicht innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung. Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

- einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
- eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen,
- durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis,
- bei bestimmten Kündigungen (z. B. wegen Witterung, siehe § 90 (2) SGB IX),
- wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht nachgewiesen ist.

Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz konkret?

Er gilt für alle schwerbehinderten Arbeitnehmern/-innen (GdB >50) einschließlich der Auszubildenden sowie Gleichgestellten. Diese Beschäftigten haben nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten diesen besonderen Kündigungsschutz. Er gilt für alle Kündigungsarten, also für ordentliche und außerordentliche, für verhaltens-, personen- und betriebsbedingte Kündigungen.

Wann gilt eine Schwerbehinderteneigenschaft als nachgewiesen?

Der Nachweis liegt vor, wenn die Versorgungsverwaltung einen Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt hat oder ein Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit vorliegt. Eine vorherige Vorlage des Bescheides beim Arbeitgeber ist nicht notwendig, wenn die Schwerbehinderung offenkundig ist.

Wie stelle ich einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung?

Der einfachste Weg ist, die zuständige Sachbearbeitung des Integrationsamtes zu kontaktieren, welche Ihnen das Verfahren und die dafür notwendigen Unterlagen erklären bzw. zur Verfügung stellen wird.



Inklusionsberaterin
Jutta
Bauchinger-Rominger
 0761 15250-35
 jutta.bauchinger-rominger@
 hwk-freiburg.de

