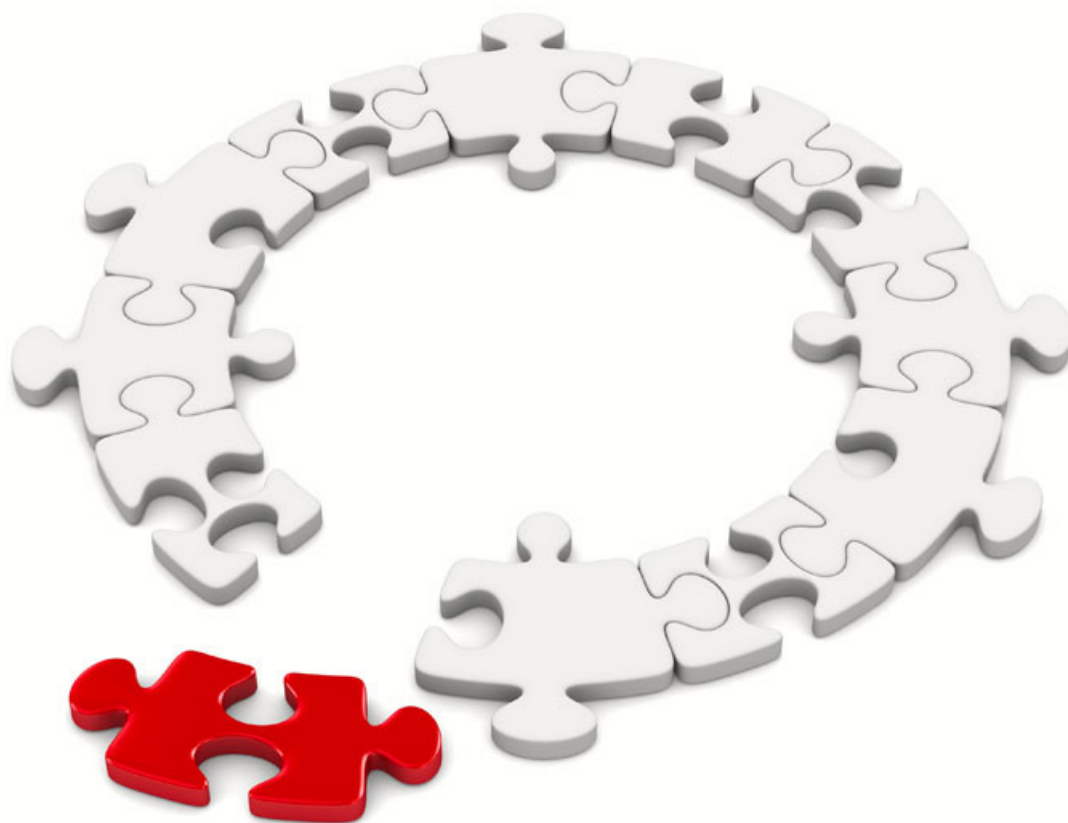


Schwerbehinderte Menschen im Betrieb



Leistungen und Hilfen zur Inklusion

Ein Ratgeber für Arbeitgeberinnen & Arbeitgeber
sowie Arbeitnehmerinnen & Arbeitnehmer
in Hamburg 2018



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg

Herausgeberin

Agentur für Arbeit Hamburg

- Presse Marketing -

Marina Marquardt (V. i. S. d. P.)

Kurt-Schumacher-Allee 16

20097 Hamburg

Telefon: 040 2485 - 2240

E-Mail: Hamburg.PresseMarketing@arbeitsagentur.de

Stand: 10. November 2017

4. Auflage

Mit den Neuerungen des SGB IX Teil 3 gültig ab 1. Januar 2018

Wir danken der Diakonie Schleswig-Holstein, insbesondere dem Theodoer-Schäfer-Berufsbildungswerk, für die Erarbeitung des Layouts und die Überlassung der Nutzung.

Bildnachweis: Bundesagentur für Arbeit

Seite 5: Carsten Thun

Texte: Agentur für Arbeit Hamburg

Lektorat: Kirsten Maaß (Jobcenter team.arbeit.hamburg, Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit)

Gestaltung Innenteil: Hansa Druck Kiel

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Graf-Zeppelin-Ring 52 | 48346 Ostbevern

jobcenter
team.arbeit.hamburg

Der Ratgeber wurde aktualisiert mit freundlicher Unterstützung des Integrationsamtes Hamburg sowie des Integrationsfachdienstes, der Fach- und Beratungsdienste der Freien und Hansestadt Hamburg und von Jobcenter team.arbeit.hamburg.

NEU in die Broschüre aufgenommen:

ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG

INKLUSIONSUNTERNEHMEN

NEUE STRUKTUR DES INTEGRATIONSFACHDIENST HAMBURG

mit neuer Adresse

Inhalt	4
Das Wort zu Beginn	5
Förderungen bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen	6
Hamburger Budget für Arbeit	6
Eingliederungszuschuss	7
Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG), früher Trainingsmaßnahme	8
Probebeschäftigung	9
Arbeitsplatzausstattung für schwerbehinderte Menschen	10
Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen – allgemeine Investitionskosten	10
Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen – behinderungsbedingte Kosten	11
Behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeitsplätze	12
Hilfen im Arbeitsleben	13
Arbeitsassistenz und Berufsbegleitung	13
Unterstützte Beschäftigung	14
Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher	15
Fortbildung und Schulungen	16
Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen	17
Gleichstellung	18
Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen	19
Kündigung von schwerbehinderten Menschen	20
Aufgaben der Agentur für Arbeit Hamburg	22
Aufgaben des gemeinsamen ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG	23
Aufgaben von Jobcenter team.arbeit.hamburg - Standort für schwerbehinderte Menschen	24
Aufgaben des Integrationsamtes (u.a. mit Ausgleichsabgabe)	25
Aufgaben des Integrationsfachdiensts Hamburg (IFD Hamburg)	26
Fachdienst ARINET GmbH	27
Fachdienst ausblick hamburg gmbh (ehem. BFW Vermittlungskontor GmH)	27
Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz GmbH	27
Aufgaben der Beratungsstelle handicap	28
Aufgaben der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA	29
Aufgaben der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA - Runder Tisch	30
„... und es geht doch!“ Unternehmens-Netzwerk Inklusiv	31
Unternehmens-Netzwerk Inklusiv	32
Inklusionsunternehmen in Hamburg	33
Adressen in Hamburg	34
Das Wort zum Schluss: Beschäftigungspflicht / Ausgleichsabgabe / Begriffe / Zahlen	37
Abkürzungen	38



„Unser Ziel ist, an einer inklusiveren Arbeitswelt mitzuwirken. Das gelingt mit Aufklärung, Information und partnerschaftlichem Engagement aller Akteure.“

Sönke Fock (links)

Vorsitzender der Geschäftsführung Agentur für Arbeit Hamburg

Dirk Heyden (rechts)

Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

am 31. Juli 2017 vereinbarten die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) eine enge Zusammenarbeit „Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt“.

Beide Partner verbindet das Ziel, die Chancen von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spürbar zu verbessern und beim Thema Inklusion gemeinsam schneller voranzukommen. Hierzu wurden fünf Handlungsfelder verabredet, u.a. Übergang Schule - Beruf, Anbahnung und Einmündung in betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungssicherung sowie mehr Austausch und Öffentlichkeitsarbeit.

Der hiervon ausgehende Impuls zur stärkeren Vernetzung soll sich vom Bund über die Länder und Regionen bis auf die lokale Ebene ausbreiten. Damit bliebe die Initiative nicht auf BA und BIH beschränkt. Vielmehr würde auch die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Arbeitsagenturen und Integrationsämtern vor Ort davon profitieren.

In einer inklusiven Gesellschaft wird jeder Mensch akzeptiert, nimmt gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teil – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen.

Da gibt es keine definierte Normalität, die jedes Mitglied dieser Gesellschaft anzustreben oder zu erfüllen hat. Normal ist allein der Umstand, dass Unterschiede vorhanden sind und sie als Bereicherung aufgefasst werden. Aufgabe eines Gemeinwesens ist es, in allen Lebensbereichen Strukturen zu schaffen, die es allen Mitgliedern ermöglicht, sich barrierefrei darin zu bewegen.

Inklusiv leben impliziert auch miteinander arbeiten. Dennoch sind rund 11.000 der knapp 31.000 Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen in der Freien und Hansestadt Hamburg unbesetzt. Diese Zahlen sind über Jahre hinweg nahezu unverändert.

In Gesprächen mit den Arbeitgebern, aber auch mit Fachleuten, erfahren wir immer wieder: Vielen Unternehmen ist nicht bekannt, dass ihnen fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung der Menschen mit Behinderung gewährt werden können. Diese fehlenden Informationen führen dazu, dass man sich gar nicht erst mit dieser Thematik auseinandersetzt.

Das möchten wir ändern.

In Hamburg gibt es ein umfassendes Netzwerk, das bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen vielfältig unterstützt. Diese Angebote sind nicht neu. Trotzdem scheinen sie in der Gesellschaft noch nicht überall bekannt zu sein.

Auch das möchten wir verändern.

Mit dieser Broschüre geben wir Ihnen eine Übersicht mit den wichtigsten Partnern des Arbeitsmarktes in Hamburg an die Hand und beschreiben ihre Aufgaben und Zuständigkeiten. Es sind Akteure, die sich kennen und viele Jahre schon vertrauensvoll miteinander arbeiten.

Lassen Sie sich durch uns auf dem Weg zu mehr Inklusion für Menschen mit Schwerbehinderung begleiten. Das ist gut für uns alle: für die Betriebe und Unternehmen und für die Menschen in unserer Stadt.

Sönke Fock

Dirk Heyden

FÖRDERUNG BEI DER EINSTELLUNG HAMBURGER BUDGET FÜR ARBEIT

Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt in Artikel 27, einen inklusiven Arbeitsmarkt anzustreben. Dies betrifft auch Personen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten. Betriebe sollen über Lohnkostenzuschüsse motiviert werden, Werkstattbeschäftigte in ihren Unternehmen einzustellen.

Was ist das?

Die Modellmaßnahme Hamburger Budget für Arbeit war ein weiterer großer Schritt hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. In der Zeit von 2012 bis 2017 erhielten ca. 200 Personen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Seit dem 01.01.2015 wird dieses Programm dauerhaft auch bundesweit eingeführt.

Welche Leistungen erhalten Betriebe?

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration hat einen Film über das Hamburger Budget drehen lassen. Der Film zeigt anschaulich und unterhaltsam, was es für Menschen mit Behinderung, aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeuten kann, sich auf das Modell einzulassen.

Wovon profitieren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch?

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber erhalten einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss aus der Eingliederungshilfe, wenn Sie Werkstattbeschäftigte sozialversicherungspflichtig einstellen. Zusätzlich erhalten Sie zuverlässige und professionelle Assistenzleistung und Begleitung des Beschäftigungsverhältnisses im notwendigen Umfang durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes Hamburg oder der Werkstätten im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg.

Unternehmen erfahren einen Imagegewinn. Sie zeigen soziale Verantwortung gegenüber Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Öffentlichkeit. Der Integrationsfachdienst, die Fachdienste und Werkstätten unterstützen bei der Personalauswahl und ermöglichen Erprobungspraktika vor der Einstellung. Betriebe können durch die Einstellung behinderter Menschen aus den Werkstätten ihre Ausgleichsabgabe reduzieren.

Wann beantragen?

Der Lohnkostenzuschuss muss vor der Einstellung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers beantragt werden.

Wo beantragen?

Anträge werden über die Elbe-Werkstätten GmbH, alsterarbeit gGmbH, dem Integrationsfachdienst Hamburg und dem Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz GmbH beim Integrationsamt Hamburg gestellt.

Wer berät die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

Allgemeine sowie individuelle Beratungen geben die Werkstätten für behinderte Menschen, der Integrationsfachdienst Hamburg, der Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz GmbH sowie die Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA und die Beratungsstelle handicap.

Wo finde ich Kontakt zum Integrationsamt Hamburg, dem IFD Hamburg und zu BIHA?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34, zum Integrationsfachdienst Hamburg Seite 35 und zu BIHA auf Seite 36.

Quelle: www.hamburg.de/basfi/budget-fuer-arbeit Hier finden Sie auch den Link zum Film auf youtube.

FÖRDERUNG BEI DER EINSTELLUNG

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS

Wenn ein Betrieb einen schwerbehinderten Menschen einstellen möchte, kann ein Zuschuss zu dessen Lohn oder Gehalt gewährt werden. Dieser Zuschuss wird als Eingliederungszuschuss (EGZ) bezeichnet. In der folgenden Übersicht finden Sie die wichtigsten Informationen hierzu.

Was ist das?

Der Eingliederungszuschuss ist ein Zuschuss zum Lohn oder Gehalt von schwerbehinderten Menschen, damit sie leichter einen Job erhalten.

Für wen beantragen?

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber können Sie einen Eingliederungszuschuss bekommen, wenn Sie eine Frau oder einen Mann mit Schwerbehinderung sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

Wann beantragen?

Sie müssen den Zuschuss beantragen, bevor Sie jemanden einstellen.

Wo beantragen?

Sie stellen den Antrag beim gemeinsamen ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG der Arbeitsagentur und von Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Wie beantragen?

Sie können den Antrag persönlich, telefonisch oder schriftlich stellen.

Wer entscheidet?

Der gemeinsame ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG entscheidet über Höhe und Dauer des Zuschusses. Beides wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere sowie nach der Auswirkung der Schwerbehinderung und dem Alter auf die auszuübende Tätigkeit.

Wie hoch ist der Zuschuss und wie lange ist die Förderdauer?

Der Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen beträgt in Hamburg üblicherweise circa 50 Prozent des Lohnes oder Gehaltes. Er kann bei schwerbehinderten neu eingestellten Menschen bis zu 24 Monate lang gezahlt werden. Bei schwerbehinderten über 55-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann es weitere Fördermöglichkeiten geben, zum Beispiel eine längere Förderdauer.

Wie lange muss man den schwerbehinderten Menschen beschäftigen?

Bei Eingliederungszuschüssen für die Einstellung „besonders betroffener schwerbehinderter Menschen“ (siehe Auflistung in § 155 SGB IX)* ist eine Nachbeschäftigungspflicht nicht vorgesehen.

Muss ich den Zuschuss zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet?

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen Sie den Zuschuss nicht zurückzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis

- aus betrieblichen Gründen beendet,
- aufgrund von Fehlverhalten der Arbeitnehmenden gekündigt
- oder von den Beschäftigten selbst beendet wurde.

Wenn Sie den Eingliederungszuschuss trotzdem zurückzahlen müssen, dann nur zur Hälfte. Die Rückzahlung darf den Förderbetrag, den Sie in den vergangenen 12 Monaten erhielten, nicht übersteigen.

Wo finde ich Kontakt zum ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG?

Kontakt zum AG-S HAMBURG finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: §§ 88 ff und 90 Sozialgesetzbuch (SGB) III

* § 155 SGB IX: z. B. „schwerbehinderte Menschen, die nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft benötigen / ... nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können/ ... die das 50. Lebensjahr vollendet haben...“

FÖRDERUNG BEI DER EINSTELLUNG

MAßNAHME BEIM ARBEITGEBER (MAG) FRÜHER: TRAININGSMABNAHME

Während der Maßnahme in einem Betrieb soll die Eignung von Arbeitsuchenden für einen bestimmten Arbeitsplatz geprüft werden. Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, den schwerbehinderten Menschen ohne Verpflichtungen kennenzulernen – und umgekehrt arbeitssuchende Menschen Sie in Ihrem Betrieb.

Welches Ziel hat diese Maßnahme?

Das Ziel dieser Maßnahme ist es, direkt am Arbeitsplatz die Eignung eines Menschen für eine Stellenbesetzung zu prüfen.

Wer beantragt diese Maßnahme?

Arbeitsuchende stellen vor der Maßnahme einen Antrag bei ihrer am Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit Hamburg oder beim zuständigen Standort von Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Wer entlohnt die Teilnehmenden einer Maßnahme?

Die Teilnehmenden dieser Maßnahme bekommen weiterhin die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld oder aus der Grundsicherung Arbeitslosengeld II und dürfen mit Erlaubnis der Agentur für Arbeit Hamburg oder von Jobcenter team.arbeit.hamburg in einem Betrieb arbeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entstehen keine Kosten.

Wie lange dauert diese Maßnahme?

Diese Maßnahme kann maximal sechs Wochen dauern. In der Praxis sind jedoch in der Regel zwei Wochen ausreichend.

Welche Kosten können erstattet werden?

Teilnehmende können Kosten für Unterkunft, Fahrt, Verpflegung und ggf. notwendige Arbeitskleidung erstattet bekommen.

Was wird vom Betrieb noch erwartet?

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber versichern Teilnehmende bei der zuständigen Berufsgenossenschaft. Kommt es zu keiner Einstellung im Anschluss an die Maßnahme, erwartet die Agentur für Arbeit Hamburg oder Jobcenter team.arbeit.hamburg eine Stellungnahme aus Ihrem Betrieb, welche Gründe gegen eine Einstellung gesprochen haben.

Wo finde ich Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg und zu Jobcenter team.arbeit.hamburg?

Kontakt finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 45 Sozialgesetzbuch III

§ 16 Abs. 1 Sozialgesetzbuch II i. V. m. § 45 Sozialgesetzbuch III

FÖRDERUNG BEI DER EINSTELLUNG PROBEBESCHÄFTIGUNG

Wenn Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber schwerbehinderte Frauen und Männer für eine Probebeschäftigung einstellen, um Motivation und Leistungsfähigkeit zu erkennen, können Ihnen die Kosten dafür erstattet werden.

Wie lange dauert die Probebeschäftigung?

Die Probebeschäftigung kann bis zu drei Monate dauern.

Bekommt der schwerbehinderte Mensch Lohn oder Gehalt?

Der schwerbehinderte Mensch bekommt während der Probebeschäftigung Lohn oder Gehalt. Er befindet sich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bei Ihnen.

Wer beantragt die Probebeschäftigung?

Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber beantragen die Probebeschäftigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen bei der Agentur für Arbeit Hamburg oder bei Jobcenter team.arbeit.hamburg.

Wann muss Probebeschäftigung beantragt werden?

Sie stellen den Antrag vor der Einstellung des schwerbehinderten Menschen.

Was können Sie als Betrieb tun, wenn Ihr Antrag abgelehnt wird?

Sie haben keinen Rechtsanspruch auf Kostenerstattung. Die Agentur für Arbeit Hamburg oder Jobcenter team.arbeit.hamburg können aber auch mit anderen Maßnahmen helfen, wenn es um die probeweise Beschäftigung schwerbehinderter Frauen und Männer geht.

Hat der schwerbehinderte Mensch einen besonderen Kündigungsschutz?

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt erst nach sechs Monaten, also nicht während der Probebeschäftigung. Wenn Sie die Kosten für eine Probebeschäftigung erstattet bekommen, dann müssen Sie dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen Bescheid geben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Wo finde ich Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg und zu Jobcenter team.arbeit.hamburg?

Kontakt finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 46 Sozialgesetzbuch III
§§ 34 Abs. 1 Nr. 4 und 173 Sozialgesetzbuch IX

ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG: ALLGEMEINE INVESTITIONEN

SCHAFFUNG NEUER ARBEITSPLÄTZE FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Wer in seinem Betrieb neue Ausbildungs- oder Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einrichtet, kann Fördermittel erhalten. Auf den folgenden Seiten erklären wir, welche Zuschüsse es dafür gibt, wo Sie die Fördermittel beantragen können, was es zu beachten gilt – und wer Ihnen unterstützend zur Seite steht.

Was sind Investitionskosten?

Investitionskosten sind alle Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes grundsätzlich entstehen, z. B. Maschinen, Büroausstattung usw. Hierzu gehören nicht die besonderen behinderungsbedingten Aufwendungen. Verbrauchsmaterial ist ebenfalls nicht förderfähig.

Wo beantragen Sie die Förderung für Investitionskosten?

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber beantragen die investiven Mittel zur Einrichtung eines neuen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen beim Integrationsamt Hamburg. Für behinderungsbedingte Mehrkosten, die neben der Grundausrüstung anfallen, liegt die vorrangige Leistungsverpflichtung beim Rehabilitationsträger (z. B. Rentenversicherung, Arbeitsagentur u.a.).

Wie muss der Antrag für die Investitionskosten aussehen?

Der Antrag kann formlos erfolgen. Beschreiben Sie die geplante neue Stelle in Ihrem Betrieb.

Legen Sie folgende Unterlagen bei:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises
- Kopie des Feststellungsbescheides (Achtung: Aus Gründen des Datenschutzes nur vom schwerbehinderten Menschen selbst dem Integrationsamt vorzulegen!)
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kopie des Förderplans der Agentur für Arbeit (falls vorhanden)
- Kostenvoranschläge für die geplanten Maßnahmen oder Anschaffungen

Wie geht es weiter?

Das Integrationsamt entscheidet über Ihren Antrag und besucht Sie ggf. in Ihrem Betrieb. Die Höhe und Form der Förderung wird individuell festgelegt.

Wie lange muss der geförderte Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt bleiben?

Die Bindungsfrist bei geförderten Arbeitsplätzen variiert je nach Lage des Einzelfalls und der Förderhöhe zwischen ein und fünf Jahren. Als Faustformel gilt: pro 5.000,00 EUR Zuschuss = ein Jahr Bindungsfrist. Scheidet der schwerbehinderte Mensch während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest der Laufzeit besetzt werden; ansonsten wird der Zuschuss vom Integrationsamt in der Regel anteilig zurückgefordert.

Wo finde ich Kontakt zum Integrationsamt Hamburg?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG

BEHINDERUNGSBEDINGTE KOSTEN FÜR EINEN NEU GESCHAFFENEN ARBEITSPLATZ

Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz können Ihnen als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber auch Kosten entstehen, die durch die Behinderung von schwerbehinderten Frauen und Männern bedingt sind. Auch für diese Aufwendungen können Sie Zuschüsse und/ oder Darlehen beantragen.

Welche Kosten können übernommen werden?

Kosten für Hilfsmittel werden dann übernommen, wenn dieses Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. für eine ganz spezielle Form der Berufsausübung oder Berufsausbildung erforderlich ist.

Wer stellt den Antrag und wie muss der aussehen?

Der schwerbehinderte Mensch stellt den Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Antrag auf Rehabilitation) mit dem Zusatzbogen „Förderung nicht-orthopädischer Hilfsmittel / Technischer Arbeitshilfen“ bei der Agentur für Arbeit Hamburg.

Was sind z. B. nichtorthopädische Hilfsmittel?

Beispiel: Orthopädische Arbeitssicherheitsschuhe, die schwerbehinderte Beschäftigte ausschließlich am Arbeitsplatz tragen, sind nichtorthopädische Hilfsmittel und fallen unter die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Folglich ist für die Kostenübernahme ein Träger der beruflichen Rehabilitation zuständig, z. B. die Agentur für Arbeit oder die Rentenversicherung.

Dagegen sind orthopädische Schuhe, die allgemein eine Gehbehinderung ausgleichen und sowohl im Alltag als auch im Berufsleben genutzt werden (müssen), Hilfsmittel der medizinischen Rehabilitation und somit im Regelfall von der Krankenkasse zu finanzieren.

Was wird zusätzlich zum Antrag benötigt?

Dem Antrag müssen eine Kopie des Arbeitsvertrages und wenn möglich Kostenvoranschläge für ein bekanntes Hilfsmittel beigefügt werden.

Wie geht es weiter?

Häufig wird ein ärztliches Gutachten benötigt, um die Notwendigkeit des Hilfsmittels zu beurteilen. Diese Begutachtung erfolgt durch den Fachdienst der Arbeitsagentur. Ist bei der Antragstellung noch nicht sicher, welches Hilfsmittel genau benötigt wird, dann klärt eine technische Beraterin oder ein Berater der Agentur für Arbeit Hamburg zusammen mit dem antragstellenden schwerbehinderten Menschen sowie dem Betrieb den Bedarf.

Liegen bereits Kostenvoranschläge vor, prüft die technische Beraterin oder der Berater, ob es sich um das optimale Hilfsmittel handelt.

Wie kann man Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg aufnehmen?

Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 33 Sozialgesetzbuch IX

ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG

BEHINDERUNGSBEDINGTE AUSSTATTUNG BESTEHENDER ARBEITSPLÄTZE

Für die behinderungsgerechte Ausstattung von bereits bestehenden Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen, aber auch für Schulungen im Gebrauch neuer Techniken für schwerbehinderte Beschäftigte, können Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber Fördermittel erhalten.

Wo und wie wird die behinderungsgerechte Ausstattung beantragt?

Es können verschiedene Kostenträger in Frage kommen, die die behinderungsgerechte Ausstattung bestehender Arbeitsplätze fördern: Vorrangig fördert der zuständige Reha-Träger, z. B. die Agentur für Arbeit, die Rentenversicherung oder die Krankenkasse und nachrangig das Integrationsamt. Die behinderungsgerechte Ausstattung beantragen Sie formlos beim Integrationsamt Hamburg.

Welche Fördermöglichkeiten für die Ausstattung eines Arbeitsplatzes gibt es?

Bei einer Förderung durch das Integrationsamt Hamburg können Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber einen Zuschuss erhalten.

Bei einer Förderung durch den zuständigen Rehabilitationsträger geht es darum, den Arbeitsplatz einer zukünftig beschäftigten schwerbehinderten Person so auszustatten oder umzurüsten, dass sie das geplante Arbeitsverhältnis dadurch aufnehmen oder weiterführen kann.

Wie lange muss der geförderte Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt bleiben?

Ein geförderter Arbeitsplatz muss für den jeweils festgelegten Zeitraum schwerbehinderten Beschäftigten vorbehalten bleiben. Scheidet die schwerbehinderte Person während der Dauer der Bindungsfrist aus, muss der Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden; ansonsten kann der Zuschuss anteilig zurückgefordert werden.

Die Agentur für Arbeit Hamburg gewährt die erforderlichen Arbeitshilfen nach Möglichkeit den schwerbehinderten Menschen selbst, so dass sie vom aktuellen Arbeitsverhältnis unabhängig sind.

Wo finde ich Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg und zum Integrationsamt Hamburg?

Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 237 Sozialgesetzbuch III, § 34 Abs. 1 Nr. 3 Sozialgesetzbuch IX
§ 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)

HILFEN IM ARBEITSLEBEN

ARBEITSASSISTENZ UND BERUFSBEGLEITUNG

Arbeitsassistenz ist die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen, regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten Menschen (Assistenznehmern). Sie haben Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz. Darüber hinaus kann zur Einarbeitung oder Stabilisierung eines Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen eine personelle Unterstützung erforderlich sein.

Welche Unterstützung bietet eine Arbeitsassistenz?

Die Unterstützung variiert – je nach Behinderung. Bei blinden Menschen kann es z. B. eine Vorlesekraft sein.

Für welche Beschäftigungsverhältnisse kann eine Arbeitsassistenz in erster Linie beantragt werden?

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden
- Unbefristete Arbeitsverhältnisse
- Befristete Beschäftigung von mehr als acht Wochen
- Ausbildung

Wer beantragt die Arbeitsassistenz? Wer bezahlt die Assistenz?

Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung können Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber oder als schwerbehinderte Beschäftigte selbst beantragen. Ihre Kosten können vom Integrationsamt erstattet werden.

Wo und wie wird die Arbeitsassistenz und Berufsbegleitung beantragt?

Arbeitsassistenz und Berufsbegleitung werden beim Integrationsamt Hamburg formlos beantragt. Legen Sie folgende Unterlagen bei:

- Kopie des Schwerbehindertenausweises
- Kopie des Feststellungsbescheides (liefert aus Datenschutzgründen nur der schwerbehinderte Mensch selbst!)
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Kostenvoranschläge für die Assistenz
- Beschreibung wann und wofür Arbeitsassistenz benötigt wird

Was passiert weiter?

Für eine Arbeitsassistenz kann es verschiedene Leistungsträger geben. Wenn das Integrationsamt nicht selbst zuständig ist, führt es die Leistung ggf. in Ausführung für einen Rehabilitationsträger durch und lässt sich die Kosten erstatten oder es leitet den Antrag an die zuständige Stelle weiter.

Wer stellt die Arbeitsassistenz ein?

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können selbst einen Arbeitsvertrag mit der Assistenzkraft schließen oder ein Dienstleistungsunternehmen mit den Assistenzleistungen beauftragen.

Wie hoch ist der Förderungsbetrag bei der Arbeitsassistenz?

Die Höhe der Förderung ist abhängig vom Unterstützungsbedarf des schwerbehinderten Menschen. Sie soll in einem ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen der Person stehen.

Arbeitet die Arbeitsassistenz im Betrieb richtig mit?

Nein. Die vertraglich zu leistende Arbeit wird von den schwerbehinderten Beschäftigten verrichtet. Die Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung soll bestimmte Hilfstätigkeiten verrichten, die es diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht, ihre Arbeitsleistung umfangreich zu erbringen.

Wer entscheidet, ob die Arbeitsassistenz im Betrieb tätig sein darf?

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber entscheiden mit schriftlicher Zustimmung, wer als Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung arbeiten darf.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: §§ 33, 38a und 185 Sozialgesetzbuch IX

HILFEN IM ARBEITSLEBEN

UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG

Die Unterstützte Beschäftigung ist eine Förderung für Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung (noch) nicht in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden konnten. Über eine betriebliche Orientierung und Qualifizierung mit Begleitung wird ihre berufliche Integration gefördert.

Was ist Unterstützte Beschäftigung?

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei wird der behinderte Mensch von einer so genannten Job-Trainerin bzw. einem Job-Trainer begleitet und unterstützt. Diese Phase I der Qualifizierung dauert bis zu zwei Jahre, im Ausnahmefall drei Jahre.

Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, aber gleichzeitig eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in Form der Berufsbegleitung erbracht – in der Phase II. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des behinderten Menschen.

Für wen ist die Unterstützte Beschäftigung geeignet?

Sie richtet sich vor allem an behinderte Schulabgängerinnen und -abgänger sowie an behinderte Menschen, denen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung (noch) keine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung zugetraut werden kann oder konnte, die andererseits aber als zu leistungsstark für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen eingeschätzt werden.

Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist die berufliche Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, das bei Bedarf durch Berufsbegleitung und Eingliederungszuschuss weiter gefördert werden kann.

Welche Förderungen gibt es bei der Unterstützten Beschäftigung?

Leistungen für eine individuelle betriebliche Qualifizierung der Phase I werden in der Regel von der Agentur für Arbeit Hamburg gefördert. Wenn danach ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande kommt, können in der Phase II weitere Leistungen übernommen werden, z. B. Berufsbegleitung.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung in der Phase I beantragt der behinderte Mensch selbst, die in der Phase II die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber. Die Berufsbegleitung wird durch den schwerbehinderten Menschen beantragt.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung der Phase I wird bei der Agentur für Arbeit Hamburg beantragt, die für Phase II beim Integrationsamt Hamburg und der Arbeitsagentur. Hilfe beim Antrag der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung gibt es von dem beauftragten Träger. Die Berufsbegleitung beantragen behinderten Menschen selbst.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg und zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

HILFEN IM ARBEITSLEBEN

GEBÄRDENSPRACHDOLMETSCHERINNEN UND -DOLMETSCHER

Die regelmäßige und dauerhafte Beauftragung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern zur Verbesserung der Kommunikation im Betrieb ist eine besondere Hilfe für gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeits- assistenz). Doch auch zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder für gelegentliche Veranstaltungen kann der gezielte Einsatz dieser besonderen Assistenz notwendig sein.

Wann sollten Dolmetscherinnen bzw. Dolmetscher beauftragt werden?

Gebärdensprachdolmetscherinnen bzw. -dolmetscher werden vor allem gebraucht, wenn es um bedeutende und formal wichtige Inhalte im Betrieb geht.

Wer bestellt sie?

Unternehmen und Beschäftigte können sie nach Klärung der Kostenübernahme bestellen, aber auch der Personal- bzw. Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung z. B. für Versammlungen.

Wer bezahlt sie?

Verschiedene Kostenträger können in Frage kommen. Vor dem geplanten Einsatz stellen Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber oder der gehörlose Mensch einen Antrag auf Kostenübernahme beim Integrationsamt Hamburg oder bei einem Träger der beruflichen Rehabilitation, z.B. bei der Agentur für Arbeit Hamburg, der Rentenversicherung. Die prüfen den Antrag und leiten ihn – sofern sie nicht selbst zuständig sind – an die zuständige Stelle weiter.

Was muss bei der Bestellung beachtet werden?

Bestellungen von Gebärdensprachdolmetschenden sollten möglichst rechtzeitig – mindestens aber vier bis sechs Wochen vorher – erfolgen. Als Faustformel gilt: Bei Einsätzen bis 60 Minuten genügt eine übersetzende Person. Ab einem Einsatz von mindestens 60 Minuten wird unter der Voraussetzung, dass keine Möglichkeit der Steuerung von Pausen besteht, eine Doppelbesetzung zugelassen. Dabei sollte die Gebärdensprachdolmetscherin bzw. der -dolmetscher folgende Informationen vorab erhalten:

- Ort, Zeit und Dauer des Einsatzes
- Thema des Einsatzes
- Weiblicher oder männlicher Dolmetscher?
- Handy- oder Faxnummer bzw. E-Mail-Adresse des gehörlosen Menschen

Hilfreich für die Übersetzung in Gebärden ist, den Dolmetschenden eine Woche vor dem Einsatz Reden, Manuskripte von Vorträgen, Namen von Gästen und Rednern sowie Fachbegriffe zur Vorbereitung zuzuschicken.

Wo sollen Dolmetschende bei Veranstaltungen oder Gruppengesprächen sitzen?

Die Gebärdensprachdolmetschende sitzen den gehörlosen Menschen immer gegenüber. Beide dürfen nicht durch Tages- oder Raumlicht geblendet werden.

Wo kann man Gebärdensprachdolmetschende bekommen?

In Hamburg gibt es neben freiberuflich tätigen Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern auch Verbände, die Übersetzungen bei Fragen zur beruflichen Tätigkeit unterstützen.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zu Anbietern und Adressen finden Sie auf der Seite 36.

Quelle: § 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
§ 33 Sozialgesetzbuch IX

HILFEN IM ARBEITSLEBEN

FORTBILDUNG UND SCHULUNGEN

Das Berufsleben ist durch regelmäßige Neuentwicklungen von Maschinen, Systemen und Arbeitsverfahren gekennzeichnet. Ein lebenslanges Lernen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist daher gefordert. Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sollen dabei durch eine entsprechende Förderung unterstützt werden.

Für welche Schulungen und Fortbildungen gibt es eine Förderung?

Gefördert werden Fortbildungen und Schulungen von schwerbehinderten Frauen und Männern, wenn sie

- dem Erhalt und der Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse,
- der Anpassung an die technische Entwicklung oder
- ihrem beruflichen Aufstieg dienen.

Wer beantragt die Förderung?

Die Förderung für eine Fortbildung oder Schulung beantragt der schwerbehinderte Mensch.

Wo wird die Förderung beantragt?

Die Förderung wird bei dem Integrationsamt beantragt, in dessen Zuständigkeitsbereich die schwerbehinderte Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wohnt oder bei einem Rehabilitationsträger.

Folgende Unterlagen sind notwendig:

- formloser Antrag
- Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Feststellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Unterlagen über die Fortbildung
- Kostenvoranschlag
- Bestätigung des Betriebes, dass die geplante Fortbildung notwendig ist

Was wird gefördert?

Gefördert werden vor allem die behinderungsbedingten Mehrkosten für die schwerbehinderten Beschäftigten. Ein Beispiel: Eine gehörlose Fortbildungsteilnehmerin bekommt die Kosten für die Gebärdensprachdolmetscherin gefördert.

Welchen Förderungsanspruch haben schwerbehinderte Menschen im Betrieb?

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen Rechtsanspruch darauf, so beschäftigt zu werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen und ihre Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen soll erleichtert werden.

Wo finde ich Kontakt zum Integrationsamt Hamburg?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 - 3 Sozialgesetzbuch IX
§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr.1e Sozialgesetzbuch IX und § 24 SchwbAV

HILFEN IM ARBEITSLEBEN

FÖRDERUNG BEI AUßERGEWÖHNLICHEN BELASTUNGEN

In besonderen Fällen kann Ihnen als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil ein schwerbehinderter Mensch in Ihrem Betrieb eine personelle Unterstützung braucht oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit besitzt. In beiden Fällen können Sie Zuschüsse beantragen.

Was bedeutet besonderer Betreuungsaufwand?

Im Einzelfall kann es vorkommen, dass ein schwerbehinderter Mensch durch Kolleginnen und Kollegen oder durch eine externe Person am Arbeitsplatz persönlich unterstützt werden muss. Dadurch entsteht ein besonderer Betreuungsaufwand bzw. eine notwendige personelle Unterstützung, evtl. verbunden mit zusätzlichen Kosten (Arbeitsassistenz).

Was bedeutet Leistungsverringerung?

Eine Leistungsverringerung liegt dann vor, wenn schwerbehinderte Mitarbeitende trotz optimaler Arbeitsplatzausstattung und sonstiger Hilfen aufgrund ihrer Behinderung regelmäßig deutlich hinter den Arbeitsleistungen anderer Beschäftigter zurückbleiben. Das ist in der Regel bei einer Leistungseinschränkung von mindestens 30 Prozent der Fall.

Wo kann eine Förderung beantragt werden?

Eine personelle Unterstützung und/ oder eine Leistungsverringerung werden als außergewöhnliche Belastungen für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber gewertet. Hierfür können Sie formlos eine Förderung beim Integrationsamt Hamburg beantragen, in dem Sie die Leistungsverringerung oder den Bedarf an personeller Unterstützung beschreiben. Folgende Unterlagen sind vorzulegen:

- formloser Antrag,
- Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. Gleichstellungsbescheides,
- Kopie des Feststellungsbescheides (Achtung: Aus Datenschutzgründen reicht der schwerbehinderten Menschen den selbst beim Integrationsamt ein),
- Kopie des Arbeitsvertrages.

Wie hoch ist die Förderung?

Die Höhe der Förderung und ihre Dauer in Fällen der außerordentlichen Belastungen sind individuell festzulegen. Sie richten sich nach einer Reihe von Faktoren, die im Einzelfall zu beachten sind.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 185 Sozialgesetzbuch IX
§ 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
§ 155 und § 158 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

GLEICHSTELLUNG MIT SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Behinderte Menschen können sich mit den schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen, um einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten. Ausschlaggebend ist, wie sich die Behinderung auf die Arbeit auswirkt.

Was ist eine Gleichstellung?

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Der Arbeitsplatz muss unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung auf Dauer geeignet sein.

Wann gilt ein Arbeitsplatz als gefährdet?

Aufgrund der Behinderung u.a.: langsames Arbeiten • häufige Fehlzeiten
• schlechtere Arbeitsergebnisse • eingeschränkte Mobilität

Wer stellt den Antrag?

Behinderte Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 stellen den Antrag bei der für ihren Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit.

Wie verläuft das Verfahren der Gleichstellung?

Nach Antragstellung fordert die Agentur für Arbeit die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung sowie den Personal- bzw. Betriebsrat zu Stellungnahmen auf und entscheidet danach. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tage des Antragseinganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.

Wann gibt es keine Gleichstellung?

bei • Elternzeit • unbezahltem Urlaub • Rentenbezug auf Zeit • Wehr- oder Zivildienst • Arbeitsplätzen mit weniger als 18 Stunden wöchentliche Beschäftigung • betrieblichen Veränderungen wie Produktionsänderung, Teilstilllegung, Betriebseinstellung, Rationalisierung

Welche Rechte haben gleichgestellte behinderte Menschen?

Gleichgestellte behinderte Menschen können fast alle Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX in Anspruch nehmen. Sie haben aber keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr (Reisen) und Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Was hat ein Betrieb von einer Gleichstellung?

Gleichgestellte Personen werden bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet (siehe Seite 37).

Welche Besonderheit gibt es für Jugendliche mit einem GdB unter 30 oder ohne GdB, die einen Ausbildungsplatz suchen?

Jugendliche und junge Erwachsene können für die Dauer einer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen per Gesetz gleichgestellt werden, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung noch nicht festgestellt wurde, wenn sie anders keinen Ausbildungsplatz erlangen können. Als Nachweis genügt eine Stellungnahme oder ein Bescheid der Arbeitsagentur über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Mit der Gleichstellung ist eine Betreuung durch den Integrationsfachdienst möglich. Alle anderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen gelten jedoch nicht.

Wo finde ich Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg?

Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg zum Thema Gleichstellung finden Sie auf der Seite 34.

ZUSATZURLAUB FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Schwerbehinderte Menschen, d.h. Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr, erhalten zusätzlichen Urlaub. Im Folgenden bekommen Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Wer bekommt Zusatzurlaub?

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Tagen. Diese Urlaubstage werden dem Grundurlaub hinzugerechnet, der den Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusteht.

Haben Gleichgestellte auch Zusatzurlaub?

Nein. Den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte sind von der Regelung des Zusatzurlaubes ausgeschlossen.

Wie verteilt sich der Zusatzurlaub?

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage pro Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Bei vier Arbeitstagen in der Woche stehen auch nur vier Tage Zusatzurlaub zu. Verteilt sie sich auf sechs Tage, beträgt der Zusatzurlaub ebenfalls sechs Tage. Die Urlaubsdauer ist aber immer auf eine Arbeitswoche begrenzt.

Was passiert, wenn eine Schwerbehinderung nicht das ganze Jahr vorliegt?

Wenn die Schwerbehinderung erst im laufenden Kalenderjahr bestätigt wird, hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes.

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen von mindestens einem halben Tag, werden sie auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Was passiert, wenn eine Schwerbehinderung rückwirkend festgestellt wird?

Es kann vorkommen, dass längere Zeit gebraucht wird, die Schwerbehinderung anzuerkennen und diese erst rückwirkend mit einem Bescheid festgestellt wird. In einem solchen Fall hat der schwerbehinderte Mensch auch rückwirkend Anspruch auf den Zusatzurlaub, allerdings höchstens für das vergangene abgelaufene Jahr.

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

Beschäftigte, die einen Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung stellen, müssen gegenüber dem Betrieb den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen, wenn sie ihn nehmen möchten – den Bescheid aber noch nicht bekommen haben. D.h. sie sollten möglichst schriftlich darauf hinweisen, dass ihnen später als anerkanntem schwerbehinderten Menschen der Zusatzurlaub zu gewähren ist.

Was passiert, wenn die Feststellung der Schwerbehinderung aufgehoben wird?

Es kommt vor, dass eine Schwerbehinderung nach einer gewissen Zeit durch Überprüfung oder aufgrund einer zeitlichen Befristung aufgehoben wird. Dann hat der vormals schwerbehinderte Mensch Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum Ende des 3. Kalendermonats, nachdem der neue Bescheid wirksam wurde, mit dem die festgestellte Schwerbehinderung aufgehoben wurde.

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Oft wird behauptet, schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen könne nicht gekündigt werden. Das ist falsch. Richtig ist, dass die beabsichtigte Kündigung einer vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt bedarf. Es überprüft, ob der gleichgestellte bzw. schwerbehinderte Mensch aufgrund seiner anerkannten Behinderung durch den Ausspruch der Kündigung im Gegensatz zu nicht behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benachteiligt wird.

Was möchten Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber?

Sie beabsichtigen eine

- Änderungskündigung
- ordentliche Kündigung oder
- außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Was muss bei einer Kündigungsabsicht unternommen werden?

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber müssen

- zuvor alles unternommen haben, das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Hierfür müssen Sie bei Problemen frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung (SBV) einschalten und ein Präventionsverfahren gem § 167 (1) Sozialgesetzbuch IX durchführen, indem sie ggfs. den Integrationsfachdienst oder das Integrationsamt hinzuziehen;
- die SBV rechtzeitig und umfassend über die Kündigungsabsicht informieren und mit ihr den Sachverhalt erörtern. Sie können sich der Argumentation der SBV anschließen oder bei Ihrer Entscheidung zur Kündigung bleiben (siehe § 178 (2) SGB IX). Danach ist der Personal- bzw. Betriebsrat zu informieren.

» **NEU seit 1.1.2017** «: Die Kündigung eines gleichgestellten oder schwerbehinderten Menschen ist ohne Beteiligung der SBV unwirksam.

Beim Integrationsamt muss daraufhin die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung formlos schriftlich mit Ausführung der Kündigungsgründe dargelegt werden.

Was macht das Integrationsamt?

Das Integrationsamt schickt den gesamten Antrag mit Anlagen an den gleichgestellten bzw. schwerbehinderten Menschen und ermittelt den Sachverhalt im Rahmen des geltend gemachten Kündigungsgrundes von Amts wegen. Es ist also nicht an das Vorbringen der Parteien (Arbeitgeberin bzw. -geber, betriebliche Interessenvertretungen und schwerbehinderte Person) gebunden, sondern hat aufgrund eigener Initiative alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um eine objektive Klärung des Sachverhalts herbeizuführen. Dabei sind alle Parteien zur Mitwirkung verpflichtet.

Das Integrationsamt spricht mit der schwerbehinderten Person.

Es schickt den gesamten Antrag mit Anlagen auch an die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat und fordert jeweils eine schriftliche Stellungnahme an, die bei fristgerechten Kündigungen innerhalb von 14 Tagen eingehen soll, bei außerordentlicher Kündigung innerhalb von 7 Tagen. Die beiden betrieblichen Interessenvertretungen können auch eine gemeinsame Stellungnahme abgeben, die dann entsprechend als solche gekennzeichnet werden muss. Gibt es danach noch weiteren Klärungsbedarf, lädt das Integrationsamt alle Beteiligten zu einer Kündigungsschutzverhandlung ein. In diesem Gespräch wird versucht, eine Klärung und gütliche Einigung zu erzielen.

KÜNDIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

NEU seit April 2017: Anträge von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an das Integrationsamt Hamburg auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen können ab sofort auch per E-Mail gestellt werden. Die zu nutzende E-Mail-Adresse finden Sie auf der Seite 34.

Wer kann zusätzlich eingeschaltet werden?

Das Integrationsamt kann zusätzlich eine ärztliche Stellungnahme behandelnder Ärzte bei Vorlage einer Schweigepflichtentbindungserklärung des gleichgestellten bzw. schwerbehinderten Menschen abfordern. Darüber hinaus kann es den psychosozialen – und / oder den technischen Beratungsdienst, eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt, das Gesundheitsamt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Integrationsfachdienst zu Rate ziehen.

Wann wird über das Kündigungsbegehren entschieden?

Das Integrationsamt Hamburg soll bei fristgerechten Kündigungen binnen eines Monats über das Kündigungsbegehren entscheiden. Bei außerordentlichen Kündigungen muss das Integrationsamt innerhalb von 14 Tagen eine Entscheidung treffen.

Was können Sie tun, wenn das Integrationsamt dem Kündigungsbegehren nicht zustimmt?

Bei Nichtzustimmung können Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber innerhalb eines Monats Widerspruch beim Integrationsamt einlegen, der begründet werden muss. Über Ihren Widerspruch entscheidet der Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes. Wenn der Ihren Widerspruch zurückweist, können Sie beim Verwaltungsgericht dagegen Klage erheben.

Widerspruch und Klage haben keine aufschiebende Wirkung.

Was ist noch zu beachten?

Sie müssen in jedem Falle nach Zustimmung zu einer Kündigung durch das Integrationsamt bei ordentlichen / fristgerechten Kündigungen innerhalb von vier Wochen, bei außerordentlichen Kündigungen unverzüglich trotz ggf. bereits anhängiger Verfahren die Kündigung aussprechen.

Was können von Kündigung betroffene schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte tun?

Von Kündigung betroffene schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen können binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen.* Dort erfolgt die arbeitsrechtliche Prüfung der Kündigungsgründe.

Wann müssen Sie keine Zustimmung des Integrationsamtes beantragen?

Keine Kündigungszustimmung durch das Integrationsamt ist erforderlich

- wenn schwerbehinderte Menschen noch in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung sind
- bei Aufhebungsverträgen
- wenn ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft
- wenn schwerbehinderte Beschäftigte selbst kündigen
- bei Kündigungen mit Wiedereinstellungsgarantie (saisonbedingt).

Schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen wird empfohlen, sich vor der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages oder vor einer Eigenkündigung von der Arbeitsagentur beraten zu lassen. Denn wenn ein Beschäftigungsverhältnis „ohne wichtigen Grund“ aufgegeben wird und anschließend Leistungen bei der Arbeitsagentur beantragt werden, kann dies eine Sperrzeit und Leistungskürzungen nach sich ziehen.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: §§ 168 - 175 Sozialgesetzbuch IX * **§ 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz**

AUFGABEN DER AGENTUR FÜR ARBEIT HAMBURG

Wenn es um schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen in Hamburger Betrieben geht, dann sind es vor allem die Agentur für Arbeit, Jobcenter team.arbeit.hamburg, das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst - neben weiteren Reha-Trägern wie z. B. die Renten- oder Krankenversicherung, mit denen Sie und die schwerbehinderten Beschäftigten es vorrangig zu tun haben. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Aufgaben dieser Institutionen vor.

Welche Aufgaben hat die Agentur für Arbeit im Zusammenhang mit schwerbehinderten Menschen?

Die Agentur für Arbeit hat vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Das umfasst:

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

Was hat die Agentur für Arbeit mit der Gleichstellung zu tun?

Die Agentur für Arbeit Hamburg entscheidet, ob ein behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 auf Antrag den schwerbehinderten Menschen gleichzustellen ist.

Gleichgestellte Menschen werden bei der Ausgleichsabgabe angerechnet (siehe Gleichstellung Seite 18, Ausgleichsabgabe Seite 25).

Was macht die Agentur für Arbeit noch?

Die Arbeitsagentur prüft die Anzeigepflicht zur Beschäftigungsquote der Betriebe, anhand derer die Ausgleichsabgabe berechnet wird, und leitet die Anzeige an das Integrationsamt weiter (Infos siehe Seite 25 u. 37).

Was ist eine Mehrfachanrechnung?

Um einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten, können im Einzelfall Schwierigkeiten mit schwerbehinderten Frauen und Männer dadurch ausgeglichen werden, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe eine schwerbehinderte Person auf zwei oder drei Pflichtplätze anrechnen lässt. Die Entscheidung über die Mehrfachanrechnung trifft die Agentur für Arbeit auf Antrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.

Schwerbehinderte Auszubildende werden ohne besondere Zulassung auf zwei Pflichtplätze angerechnet.

Was ist der Technische Beratungsdienst?

Die Agentur für Arbeit beschäftigt Ingenieurinnen oder Ingenieure mit Industrie-Erfahrung. Dieser Fachdienst steht den Vermittlungsfachkräften zur Verfügung, wenn sich Fragen zur behindertengerechten und barrierefreien Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen ergeben. Die Fachleute beraten Betriebe zu arbeitswissenschaftlichen und technischen Fragen, über Umorganisation und zum Einsatz von technischen Arbeitshilfen für schwerbehinderte Menschen.

Wo finde ich Kontakt zu der Arbeitsagentur Hamburg?

Kontakt zur Agentur für Arbeit Hamburg mit ihrem Team Reha/SB (Rehabilitation/Schwerbehinderte) finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: §§ 159, 164, 182, 187 Sozialgesetzbuch IX (Katalog fast aller Aufgaben), § 193 Sozialgesetzbuch IX

AUFGABEN DES ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG FÜR SCHWERBEHINDERTE UND GLEICHGESTELLTE MENSCHEN

Seit 2011 arbeitet der gemeinsame ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG der Agentur für Arbeit Hamburg und von Jobcenter team.arbeit.hamburg zusammen. Er vermittelt Arbeitsuchende in Betriebe, zwei Teams kümmern sich um die Besetzung von Ausbildungsplätzen und ein Team um die Vermittlung von schwerbehinderten Menschen (ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen; hier abgekürzt als: AG-S für sbM).

Was macht der AG-S für sbM ?

Der ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen akquiriert freie Stellen und vermittelt geeignetes Personal. Die Kundinnen und Kunden sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie arbeitslose schwerbehinderte Menschen.

Welche Aufgaben hat der AG-S für sbM?

Dieses Team hat vor allem die Aufgabe, schwerbehinderte und gleichgestellte Frauen und Männer beruflich zu integrieren.

Wie arbeitet der AG-S für sbM?

Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können dem AG-S sbM Ihre freien Stellen melden. Ihnen werden dann geeignete Bewerberinnen oder Bewerber gesucht. Eine Antwort erhalten Sie binnen 24 Stunden.

Welche Informationen gibt es darüber hinaus?

Die Kolleginnen und Kollegen kommen auch zu Ihnen in den Betrieb und beraten Sie über Förderangebote rund um schwerbehinderte Menschen.

Der AG-S sbM berät Sie auch, wenn Sie junge Menschen mit Handicap ausbilden möchten.

Wo finde ich Kontakt zum AG-S für schwerbehinderte Menschen?

Kontakt zum ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen finden Sie auf der Seite 34.

ARBEITGEBER-SERVICE

HAMBURG



Bundesagentur
für Arbeit

| **jobcenter**

AUFGABEN VON JOBCENTER TEAM.ARB.EIT.HAMBURG

STANDORT FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Jobcenter team.arbeit.hamburg bietet den bundesweit einzigen zentralen Standort für schwerbehinderte Menschen an, in dem ca. 7.000 Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 und gleichgestellte Menschen betreut werden, die Arbeitslosengeld II nach der Grundsicherung für Arbeitsuchende erhalten.

Dieser Standort verfügt über einen eigenen Arbeitgeber-Service.

Welche Aufgabe hat der Jobcenter-Standort für schwerbehinderte Menschen?

Der Standort hat überwiegend die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen beruflich zu integrieren. Dazu gehört, Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen umfassend zu beraten, Vorurteile gegenüber dieser Personengruppe abzubauen und für ihre Leistungsfähigkeit zu werben.

Welche besonderen Förderungen gibt es, wenn schwerbehinderte Menschen im Bezug von Arbeitslosengeld II eingestellt werden?

Eingliederungszuschüsse (EGZ) (siehe hierzu die Seite 7)

Job 4000: Förderleistung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), Antragstellung beim Jobcenter-Standort
Voraussetzung: Gewährung eines mindestens zweijährigen EGZ
Art der Förderung: im 3. und 4. Beschäftigungsjahr ein Zuschuss in Höhe von 30 Prozent des Bruttolohnes durch die BASFI.

Probebeschäftigung (siehe hierzu die Seite 9)

Hamburger Modell: Voraussetzung: Mindestens sechsmonatige sozialversicherungspflichtige Einstellung mit maximal 2.000 € Lohn brutto und es muss sich um eine zusätzliche Arbeitsstelle handeln.

Art der Förderung: für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Beschäftigte jeweils monatlicher Zuschuss von maximal 323 € (Grundförderung), bei einer Teilzeitbeschäftigung die Hälfte.

Förderdauer: bis zu 12 Monaten.

Praktika im Betrieb: Vor einer geplanten Einstellung ist ein maximal vierwöchiges Praktikum in einem Betrieb möglich.

Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV): Diese Leistung gibt es für arbeitslose Menschen, die mindestens zwei sogenannte „in der Person liegende“ Vermittlungshemmnisse haben und deren Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate wahrscheinlich nicht erreicht wird. Die Förderhöhe von bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgeltes wird individuell festgelegt.

Was sind „in der Person liegende Gründe“?

Zusätzlich zur Langzeitarbeitslosigkeit können das beispielsweise eine fehlende Berufsausbildung, Suchtabhängigkeit, ein höheres Alter oder Schulden sein.

Kann man EGZ mit einer Probebeschäftigung kombinieren?

Nein, eine Kombination von Eingliederungszuschuss und Probebeschäftigung ist nicht gestattet.

Wo können die Förderungen beantragt werden?

Förderungen können bei Jobcenter team.arbeit.hamburg im Standort für schwerbehinderte Menschen beantragt werden.

Wo finde ich Kontakt zum Jobcenter-Standort für sbM?

Kontakt zum Jobcenter-Standort für schwerbehinderte Menschen finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: § 16e Sozialgesetzbuch II (FAV)

AUFGABEN DES INTEGRATIONSAMTES HAMBURG

Das Integrationsamt ist zuständig für den besonderen Kündigungsschutz, die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie die begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. Es ist Ansprechpartner in allen Belangen dieser Personengruppe sowie für Unternehmen und für betriebliche Interessenvertretungen. Für seine Aufgaben stehen dem Integrationsamt Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung.

Was ist die Ausgleichsabgabe?

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe: Die Ausgleichsabgabe wird zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Sie wird von privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 20 Beschäftigten erhoben, wenn sie nicht fünf Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist jährlich bis zum 31. März zu ermitteln und an das Integrationsamt zu zahlen. Die Berechnung erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die Unternehmen mittels des offiziellen elektronischen Anzeigeverfahrens ELAN oder der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Vordrucke.

Wofür wird die Ausgleichsabgabe verwendet?

Die Ausgleichsabgabe wird für schwerbehinderte Menschen (sbM), ihnen Gleichgestellte und für Betriebe verwendet, zum Beispiel

für schwerbehinderte Menschen:

- technische Arbeitshilfen
- Bereitstellen einer Arbeitsassistenz
- zum Erreichen des Arbeitsplatzes
- zur beruflichen Qualifikation (s. S. 13 u. 16)

für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

zur behindertengerechten Einrichtung vorhandener Arbeits- und Ausbildungsplätze

- zur Einrichtung neu geschaffener Arbeitsplätze für sbM
- für außergewöhnliche Belastungen in Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (siehe Seite 10 - 13)

Was hat das Integrationsamt mit Kündigungsschutz und Prävention zu tun?

Einem schwerbehinderten und ihm gleichgestellten Menschen kann lediglich gekündigt werden, wenn zuvor das Integrationsamt zugestimmt hat (Kündigungsschutz siehe Seiten 20 / 21). Viele Probleme lassen sich jedoch lösen, bevor es zu einer Kündigung kommt. Betriebe haben die Verpflichtung, bei auftretenden Problemen frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten und außerdem ggf. den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt hinzuzuziehen.

Welche speziellen Dienste gibt es?

Der technische Beratungsdienst (Beratende Ingenieurinnen und Ingenieure) informieren und beraten Betriebe, betriebliche Interessenvertretungen zu Fragen der Gestaltung von behindertengerechten Arbeitsplätzen. Der Psychosoziale Dienst berät und unterstützt mit eigenem Fachpersonal bei psychosozialen Problemen am Arbeitsplatz.

Was macht das Integrationsamt darüber hinaus?

In einer Vielzahl von Kursen, Seminaren und Fachpublikationen informiert das Integrationsamt Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Belange schwerbehinderter Menschen sowie über die Möglichkeiten, ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern.

Wo finde ich Kontakt?

Kontakt zum Integrationsamt Hamburg finden Sie auf der Seite 34.

Quelle: §§ 160, 167, 185 Sozialgesetzbuch IX / siehe auch Seite 18 und 38

AUFGABEN DES INTEGRATIONSFACHDIENSTES HAMBURG NEUE STRUKTUR DES IFD HAMBURG AB 1. JANUAR 2018

Zur Unterstützung der Inklusion von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ins Arbeitsleben kann der Integrationsfachdienst Hamburg (IFD Hamburg) durch die Rehabilitationsträger und das Integrationsamt beauftragt werden. Die Angebote des IFD Hamburg richten sich an erwerbstätige und erwerbslose Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Welche Aufgaben hat der Integrationsfachdienst Hamburg?

Der IFD Hamburg soll die Integration von Menschen mit Schwerbehinderung im Erwerbsleben sichern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu allen Fragen der Beschäftigung dieser Personengruppe beraten.

Um wen kümmert sich der Integrationsfachdienst?

Der IFD Hamburg berät schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen im Arbeitsleben in allen Fragen zum Thema Arbeit und bei Problemen am Arbeitsplatz. Er hilft insbesondere bei der Sicherung bestehender Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, bereitet auf einen neuen Arbeitsplatz vor oder hilft bei der Beantragung von ggf. benötigten Förderleistungen. Außerdem unterstützt der IFD Hamburg Betriebe sowie schwerbehinderte Menschen, um notwendige Leistungen zu beantragen. Menschen ohne Schwerbehinderung unterstützt der IFD Hamburg im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Bewilligung durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

Wer betreibt den IFD Hamburg?

Träger des IFD Hamburg ist die ARINET GmbH. Hier werden die Dienstleistungen des IFD Hamburg koordiniert.

Der fachliche Schwerpunkt von ARINET bei der Erbringung der Dienstleistungen liegt in der Begleitung von schwerbehinderten Menschen mit psychischer und neurologischer Erkrankung. Bei der Begleitung von Menschen mit anderen Behinderungsarten stehen Fachkräfte der Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH (für Menschen mit Lernschwierigkeiten und kognitiver Behinderung) und von der ausblick hamburg gmbh (für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen) zur Verfügung.

Welche Dienstleistungen erbringt der IFD Hamburg im Einzelnen?

Der IFD unterstützt / begleitet schwerbehinderte Menschen,

- bei Problemen am Arbeitsplatz im Rahmen einer psychosozialen Berufsbegleitung, z. B. bei Konflikten, Veränderungen, Rückkehr nach Erkrankung etc.,
- wenn technische Hilfsmittel oder eine Arbeitsassistentin erforderlich sind, um die Ausübung der Berufstätigkeit zu ermöglichen und um diese Hilfen zu erlangen (siehe Seite 10),
- im Betrieb während ihrer Probezeit,
- im Kündigungsschutzverfahren; der IFD kann am Präventionsverfahren beteiligt werden,
- bei einer Leistungsverminderung; der IFD ermittelt den finanziellen Ausgleich (siehe Seite 17).

Der IFD unterstützt Betriebe bei der Auswahl und Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung. Er berät auch betriebliche Interessenvertretungen und führt Schulungen durch.

Was kosten die Dienstleistungen des IFD Hamburg?

Die IFD-Dienstleistungen sind für die Menschen und Betriebe, die sie in Anspruch nehmen, kostenfrei.

Wo finde ich Kontakt zum IFD?

Kontakt zum IFD Hamburg finden Sie auf der Seite 35.

LEISTUNGEN DES FACHDIENSTES ARINET GMBH

Das Arbeits-Integrations-Netzwerk ARINET bietet vielfältige Unterstützung für Menschen mit psychischen und neurologischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen. Die verschiedenen Dienstleistungen richten sich sowohl an beschäftigte und arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen wie auch an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. ARINET ist Träger des IFD Hamburg und bringt seine zielgruppenspezifische Expertise in die IFD-Dienstleistungen ein.

Welche Dienstleistungen bietet ARINET an?

Das Angebot von ARINET umfasst u.a.:

- Beratung für Betriebe in allen Fragen zur Beschäftigung und zur Gestaltung von Arbeit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Behinderungen,
- Unterstützung bei der Auswahl und Einarbeitung geförderten Personals,
- berufliche Rehabilitation am allgemeinen Arbeitsmarkt und in eigenen Trainingscentern,
- Beratung und Schulung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Schwerpunkt „Förderung und Erhalt der psychischen Gesundheit im Arbeitsleben“,
- Angebote zu Leichter Sprache und Barrierefreier Information.

LEISTUNGEN DES FACHDIENSTES ausblick.hamburg gmbh

Der Fachdienst ausblick hamburg gmbh ist für Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen tätig. Seine besondere fachspezifische Kompetenz liegt in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung und Gehörlosen. Er bringt seine zielgruppenspezifische Expertise u.a. in den Integrationsfachdienst IFD Hamburg ein.

Was bietet der Fachdienst (FD) ausblick hamburg gmbh?

Zu den Angeboten von ausblick hamburg gehören u.a.:

- Individuelles Vermittlungscoaching für Arbeitsuchende
- Einzel-Reha-Maßnahmen zum Wiedereinstieg in den Beruf
- Ausbildungsplatzvermittlung und -begleitung für Jugendliche und Jungerwachsene
- Geförderte Ausbildung (außerbetriebliche Angebote für Jugendliche, die aufgrund individueller oder sozialer Benachteiligung keine herkömmliche Ausbildung beginnen können)
- Angebote zur beruflichen Orientierung

LEISTUNGEN DES FACHDIENSTES HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Der Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz GmbH unterstützt insbesondere behinderte Menschen mit Lernschwierigkeiten oder kognitiver Behinderung bei der beruflichen Orientierung, der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und der Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen. Die Hamburger Arbeitsassistenz bringt ihre zielgruppenspezifische Expertise in den Integrationsfachdienst IFD Hamburg ein.

Wen unterstützt der Fachdienst Hamburger Arbeitsassistenz?

Die Hamburger Arbeitsassistenz unterstützt Schülerinnen und Schüler in Schulabgangsklassen, die Hilfe bei der beruflichen Orientierung benötigen. Sie begleitet Schulabgängerinnen und -abgänger, die für die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung oder für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich empfohlen wurden. Darüber hinaus bietet der Fachdienst für Beschäftigte in der Werkstatt für behinderte Menschen Unterstützung beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an (Arbeitsplatzsuche, Assistenzleistung). Er unterstützt außerdem Beschäftigte, die an ihrem Arbeitsplatz Arbeitsassistenz benötigen sowie erwerbslose Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen. Bei einigen Angeboten ist ein Schwerbehindertenausweis erforderlich.

BERATUNGSSTELLE HANDICAP

Zusätzlich zum Integrationsfachdienst Hamburg und zur Beratungs- und Inklusionsinitiative BIHA gibt es in Hamburg die Beratungsstelle handicap. Sie arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes Hamburg. Das Angebot richtet sich an Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen sowie an Schwerbehindertenvertretungen in Unternehmen und Behörden.

Welche Aufgaben hat die Beratungsstelle handicap?

Die Beratungsstelle handicap berät kostenfrei, unabhängig und vertraulich betriebliche Interessenvertretungen bei allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Dies beinhaltet Themen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zur Inklusionsvereinbarung, zur Schwerbehindertenpolitik, zum demographischen Wandel und zur Inklusion in der Arbeitswelt. Mit den Interessenvertretungen erarbeitet handicap Lösungsvorschläge, besonders für kleine und mittlere Betriebe aller Branchen.

Um welche Themen geht es?

Interessenvertretungen können in den Betrieben dazu beitragen, dass Inklusion einen positiven Stellenwert erhält und mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen und erhalten werden. Dazu berät handicap: bei der Förderung der Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderung, bei Inklusionsvereinbarungen, bei Wahlen zu Schwerbehindertenvertretungen, zu den Grundlagen des Sozialgesetzbuches IX und zu Fördermöglichkeiten.

Wenn es um das Betriebliche Eingliederungsmanagement geht, begleitet handicap bei der Einführung und Umsetzung in den Betrieben. handicap unterstützt bei der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen zum BEM und zu Inklusionsvereinbarungen, bietet ein begleitendes Fallmanagement an und informiert über die Angebote durch den Integrationsfachdienst, die Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt.

In Zusammenhang mit dem demografischen Wandel unterstützt handicap außerdem bei der Ermittlung der Altersstruktur in den Betrieben, berät zur Qualifizierung und Personalentwicklung, zur Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung.

Was bietet handicap an?

handicap bietet Beratungen für Einzelne und Gruppen an. Hinzu kommen Präsentationen auf Betriebs- und Personalversammlungen sowie bei Versammlungen der schwerbehinderten Menschen. Zusätzlich werden regelmäßig Veranstaltungen zu Fachthemen oder zum Erfahrungstransfer durchgeführt. Bei Bedarf wird Kontakt zu weiteren Anlaufstellen vermittelt, mit denen handicap eng zusammenarbeitet.

Wo finde ich Kontakt zu handicap?

Kontakt zur Beratungsstelle handicap finden Sie auf der Seite 36.

BERATUNGS- UND INKLUSIONSINITIATIVE HAMBURG BIHA

Die Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA) unterstützt seit 2001 vorrangig klein- und mittelständische Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg mit 100 bis 500 Beschäftigten aus allen Branchen gezielt bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Auf der Grundlage der guten Hamburger Erfahrungen hat die Stadt Berlin seit 1. Januar 2013 ein vergleichbares Projekt.

Was ist BIHA?

In einer speziellen Form der public-private-partnership* wird BIHA vom Integrationsamt Hamburg beauftragt und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmensverbänden UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. – von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH durchgeführt.

Welche Aufgabe hat BIHA?

Durch Information, Sensibilisierung und Begleitung werden kleine und mittelständische Unternehmen fachlich und juristisch bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) unterstützt. Ende 2017 wurden bereits 890 Betriebe beraten.

Was macht BIHA noch?

Neben der Unterstützung bei Teilhabe, Inklusion und Prävention liefert BIHA den Unternehmen auch fachliche Expertise beim Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements BEM, zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung, bei Fragen zum demografischen Wandel und bei der Qualifizierung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (siehe Seite 16).

Zudem ist BIHA Partner der Stadt Hamburg für die Beratung von Unternehmen bei der Umsetzung des Programmes „Hamburger Budget für Arbeit“ (siehe Seite 6). Mit diesem Programm soll Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

BIHA ist Mitbegründerin der 2004 gegründeten Kampagne „... und es geht doch“ Unternehmens-Netzwerk Inklusion. Das Veranstaltungsformat bringt Unternehmen, Expertinnen und Experten sowie behinderte Menschen zusammen. Gute Beispiele gelungener Integration von schwerbehinderten Menschen macht „... und es geht doch“ öffentlich.

Was kosten die Dienstleistungen von BIHA?

Die Dienstleistungen werden von dem Integrationsamt Hamburg finanziert und sind für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kostenfrei.

Wo finde ich Kontakt zu BIHA?

Kontakt zur Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA finden Sie auf der Seite 36.

* public-private-partnership ist eine vertraglich geregelte Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Hand und Unternehmen der Privatwirtschaft in einer Zweckgesellschaft (Quelle: wikipedia).

Quelle: Inklusionsvereinbarung § 166 Sozialgesetzbuch IX
Betriebliches Eingliederungsmanagement § 167 (2) Sozialgesetzbuch IX

BERATUNGS- UND INKLUSIONSINITIATIVE HAMBURG BIHA: RUNDER TISCH

Für Unternehmen und Betriebe existiert in Hamburg seit mehreren Jahren ein strukturierter Arbeits- und Kommunikations-Zusammenhang zur Inklusion behinderter Menschen, das Unternehmensnetzwerk und Expertenforum Runder Tisch.

Wer kommt zum Runden Tisch von BIHA?

Zum Runden Tisch kommen Personalverantwortliche aus den Unternehmen, Expertinnen und Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Vertreterinnen und Vertreter der Rehabilitationsträger zusammen.

Was macht der Runde Tisch?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer treffen sich zum professionellen Erfahrungsaustausch und zum Aufbau persönlicher Netzwerke. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Leistungen zur Teilhabe, Demografischer Wandel, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Prävention und Qualifizierung.

Darüber hinaus finden regelmäßig „Spezialveranstaltungen“ statt, die über die verschiedenen Behinderungsformen informieren.

Zudem informieren Fachleute mit Vorträgen regelmäßig über Themen, die für Unternehmen von besonderem Interesse sind. Auch die gemeinsame Einrichtung Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Agentur für Arbeit Hamburg sind regelmäßig am Runden Tisch beteiligt.

Was kostet die Teilnahme am Runden Tisch?

Die Teilnahme am Netzwerk Runder Tisch ist für Unternehmen kostenfrei.

Wo finde ich Kontakt zum Runden Tisch?

Kontakt zum Runden Tisch der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA finden Sie auf der Seite 36.

„...UND ES GEHT DOCH“ UNTERNEHMENS-NETZWERK INKLUSION

Die Kampagne „...und es geht doch“ hat zu einem außergewöhnlichen Modell der Unterstützung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Metropolregion Hamburg bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entwickelt, mit dem Ziel, immer mehr Menschen zur Teilnahme anzuregen.

Was ist „... und es geht doch!“?

„... und es geht doch“ ist eine Kampagne, die sich an Geschäftsführende, Betriebsleitungen und Personalverantwortliche aus klein- und mittelständischen Unternehmen wendet. Ziel ist es, Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen und sie mit namhaften Fachleuten, Expertinnen und Experten aus dem gesamten Bundesgebiet zu vernetzen.

Welchen Nutzen haben Betriebe von „...und es geht doch!“

Mit der Kampagne wird das Engagement der Unternehmen im Bereich Inklusion und Teilhabe öffentlichkeitswirksam präsentiert. Dazu organisieren die Kampagnen-Partner ein attraktives und hochwertiges Veranstaltungsambiente und ein Veranstaltungsformat, das fachliche Kompetenz, Knowhow-Gewinn, Vernetzung und Wohlbefinden miteinander kombiniert.

Mit „...und es geht doch - on tour“ und dem Film „...und es geht doch“ wird die Kampagne mit kreativen Aktivitäten ergänzt.

Seit wann gibt es diese Kampagne?

„... und es geht doch“ wurde 2004 gegründet. An den Veranstaltungen nehmen Unternehmen sowie namhafte Fachleute und Experten aus dem gesamten Bundesgebiet teil.

Wer sind die Träger der Kampagne?

Die Kampagne „... und es geht doch“ ist ein gemeinsames Projekt von:

- Fachdienst ausblick hamburg gmbh
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH mit der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA)
- PHH Personaldienstleistung GmbH
- ARGE - SBV (Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft).
- Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. mit dem Projekt Unternehmens-Netzwerk Inklusion

Wer hat bisher die Kampagne unterstützt?

Die Kampagne wurde in den vergangenen Jahren von namhaften Hamburger Unternehmen großzügig unterstützt. Dazu gehören:

- » UKE - Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
- » HHLA - Hamburger Hafen und Logistik AG
- » Forschungszentrum der BEIERSDORF AG
- » Containerterminal EUROGATE
- » Airbus Operations GmbH
- » Auswanderermuseum BallinStadt
- » Hamburg Wasser
- » Flughafen Hamburg
- » NDR
- » EUROGATE
- » Spiegel Verlag
- » OTTO
- » Gruner + Jahr

Wo finde ich Kontakt zu „...und es geht doch“ Unternehmens-Netzwerk Inklusion?

Kontakt zu „... und es geht doch“ Unternehmens-Netzwerk Inklusion in Hamburg finden Sie auf der Seite 36.

UNTERNEHMENS-NETZWERK INKLUSION

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION ist ein bundesweit operierendes Projekt, das am 1. Januar 2017 startete und von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e. V. durchgeführt wird. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert dieses Netzwerk.

Wie agiert Unternehmens-Netzwerk INKLUSION?

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION agiert im Kontext der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bzw. im Kontext des Nationalen Aktionsplanes der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behinderten-Rechtskonvention. Das Projekt arbeitet eng mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zusammen.

Welche Ziele verfolgt Unternehmens-Netzwerk INKLUSION?

Unternehmens-Netzwerk INKLUSION verbindet das Instrumentarium einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung mit sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Fachlichkeit.

Ziel ist es, Unternehmen verstärkt für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und das Engagement der Wirtschaft für Inklusion zu verstärken und zu dokumentieren.

Auf fachlicher Ebene agiert das Projekt aus dem Bewusstsein heraus und mit dem Ziel, dass Menschen mit Einschränkungen nicht durch Barrieren an der gleichberechtigten beruflichen Teilhabe behindert werden. Belegschaften in Betrieben sollen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln.

An wen richtet sich das Projekt?

Das Projekt versteht sich als ein aus der Wirtschaft heraus agierendes, konsequent arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt, das sich an Personalverantwortliche kleiner und mittelständischer Unternehmen wendet und die Sichtweisen und Rahmenbedingungen von Unternehmen aufnimmt, um inklusive Arbeitswelten zu entwickeln.

Wie ist Unternehmens-Netzwerk INKLUSION aufgebaut?

Es finden in acht Bundesländern eigenständige Teilprojekte statt, in denen Beraterinnen und Berater und Unternehmen für Inklusion gewinnen und spezifisches Knowhow vermitteln. Damit sollen vorhandene Strukturen, Unterstützungssysteme und Förderleistungen besser genutzt werden. Mit den Themen Ausbildung, inklusive Führung und Vernetzung setzt das Projekt Schwerpunkte, die für mehr Inklusion im ersten Arbeitsmarkt entscheidend sind. Ziel ist es, ein bundesweites Beraternetz zu etablieren, das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Thema Inklusion unterstützt.

Die Projektleitung ist in Hamburg angesiedelt. Diese steuert und bündelt auf Bundesebene die Aktivitäten und Erfahrungen der Teilprojekte. Das Konzept von Unternehmens-Netzwerk INKLUSION basiert auf den Erfahrungen der Projekte Wirtschaft inklusiv und BIHA in Hamburg.

Welche Kosten entstehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

Das Angebot von Unternehmens-Netzwerk INKLUSION ist für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kostenfrei.

Wo finde ich Kontakt zu Unternehmens-Netzwerk INKLUSION?

Kontakt zum Unternehmens-Netzwerk INKLUSION in Hamburg finden Sie auf der Seite 36.

INKLUSIONSUNTERNEHMEN IN HAMBURG

Inklusionsunternehmen sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und müssen sich dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen. In diesen Betrieben arbeiten schwerbehinderte, aber auch von Behinderung bedrohte, psychisch kranke sowie langzeitarbeitslose Menschen.

Was sind Inklusionsunternehmen?

Inklusionsunternehmen erfüllen einen besonderen sozialen Auftrag und übernehmen damit besondere gesellschaftliche Verantwortung: Sie verpflichten sich, mindestens 25 Prozent » **NEU ab 1. Januar 2018: 30 Prozent** «, höchstens 50 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Wer arbeitet in Inklusionsunternehmen?

Inklusionsunternehmen verfolgen die Philosophie der gemeinsamen Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung, die auf dem ersten Arbeitsmarkt bisher keine Chance auf eine Anstellung hatten. » **NEU ab 1. Januar 2018: Die Zielgruppe ist um langzeitarbeitslose Menschen i.S.d. Sozialgesetzbuch III erweitert.** « Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Beschäftigte, die nach den gängigen Bestimmungen des Arbeits- und Tarifrechts beschäftigt werden.

Was bieten Inklusionsunternehmen an?

Angeboten wird qualitativ hochwertige Arbeit in verschiedenen Branchen zum konkurrenzfähigen Preis. Inklusionsunternehmen bieten auch reguläre Ausbildung für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen an und das in vielen verschiedenen Gewerken.

In welchen Branchen und Bereichen bieten Inklusionsbetriebe ihre Dienstleistungen an?

Catering • Partyservice • Restaurant • Café • Kiosk • Hotellerie • Buchhaltungsservice • Marketing • Medien • EDV • Copy & Service • Wäscherei • Rund ums Fahrrad • Gebäudemanagement • Garten und Landschaftspflege • gewerbliche Unterhalts- und Grundreinigung

Welche Inklusionsunternehmen gibt es in Hamburg?

hwg hamburg work gGmbH • Zukunftarbeit gGMBH
• Osterkus[S] gGmbH • Hamburger Assistenz Dienste gGmbH
• Jugend hilft Jugend-Arbeit gGmbH • Haus5 Service gGmbH
• Bergedorfer Impuls Betriebsstätten gGmbH
• WÄLDERHAUS einfal changes gGmbH

Was macht der Landesverband der Inklusionsunternehmen LDI Hamburg?

Der LDI Hamburg ist der Zusammenschluss aller anerkannten Inklusionsunternehmen in Hamburg. Er ist die erste Anlaufstelle für Menschen mit einer Beeinträchtigung, die noch arbeiten wollen und können und sich in einer etwas geschützteren Arbeitsumgebung dem Arbeitsalltag stellen möchten. Der Verband arbeitet in verschiedenen Netzwerken zum Thema Arbeit mit anderen Trägern und der privaten Wirtschaft zusammen.

Wo finde ich Kontakt zu Inklusionsfirmen?

Der LDI Hamburg hilft z. B. über spezielle Ausbildungsangebote dabei, dass der Übergang Schule - Beruf gelingen kann.

Kontakt zum Landesverband der Inklusionsunternehmen Hamburg finden Sie auf der Seite 35.

Quelle: § 33 Abs. 6 Sozialgesetzbuch IX
§ 215 Sozialgesetzbuch IX
§ 18 Sozialgesetzbuch III

ADRESSEN IN HAMBURG: AGENTUR FÜR ARBEIT + JOBCENTER TEAM.ARBEIT.HAMBURG

Postanschrift für alle Dienststellen:

Agentur für Arbeit Hamburg
20070 Hamburg
www.arbeitsagentur/hamburg.de

Besucheradresse:

Agentur für Arbeit Hamburg
Hauptgeschäftsstelle Hamburg-Mitte
mit Team Reha/ Schwerbehinderte
Kurt-Schumacher-Allee 16
20097 Hamburg

Bei Fragen zum Gleichstellungsverfahren:

Service Center Tel.-Nr. 0800 4 5555 00 (kostenfrei)
oder
E-Mail: Hamburg.061-OS@arbeitsagentur.de

gemeinsamer ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen

Tel.: 040 2485 - 2561 / - 1048 /-1985 / -1671
Fax: 040 2485 - 1204
Hamburg.Arbeitgeber-Schw@arbeitsagentur.de

Jobcenter team.arbeit.hamburg

Standort für schwerbehinderte Menschen

Stresemannstraße 163
22769 Hamburg

ARBEITGEBER-SERVICE

Tel.: 040 254 996 - 265/ oder - 266
Fax: 040 254 996 - 299
[team-arbeit-hamburg.JC-sbM-Stellen @jobcenter-ge.de](mailto:team-arbeit-hamburg.JC-sbM-Stellen@jobcenter-ge.de)

www.team-arbeit-hamburg.de

ADRESSEN IN HAMBURG: INTEGRATIONSAMT HAMBURG

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration - Integrationsamt -

Hamburger Straße 47, 3.Stock,
22083 Hamburg
www.hamburg.de/integrationsamt

Aufklärungs- und Bildungsmaßnahmen, Fachdienste,
Projekte,

Verwaltung des Sondervermögens Ausgleichsabgabe
Herr Eikmeier Telefon 040 - 42863 - 2858
Frau Kaden Telefon 040 - 42863 - 2859

Kündigungsschutz und begleitende Hilfen

Herr Drost Telefon 040 - 42863 - 2569
Herr Hansen Telefon 040 - 42863 - 4069

Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe – individuelle Förderung

Frau Bruns Telefon 040 - 42863 - 2810
Herr Deinert Telefon 040 - 42863 - 3736

Antrag auf Zustimmung zur Kündigung per E-Mail:

Für Anträge auf Zustimmung zur Kündigung nach
§ 170 Absatz 1 Satz 1, SGB IX ist der elektronische
Zugang ausschließlich über das Postfach des Integ-
rationsamtes integrationsamt@basfi.hamburg.de
eröffnet.

ADRESSEN IN HAMBURG: INTEGRATIONSFACHDIENST HAMBURG

NEUE STRUKTUR DES IFD HAMBURG AB 1. Januar 2018

Der IFD Hamburg ist der zentrale Integrationsfachdienst. Alle allgemeinen Anfragen werden hier beantwortet bzw. an die anderen Fachdienste weitergeleitet.

Psychische und neurologische Behinderung

ARINET GmbH

Das Arbeitsintegrationsnetzwerk

Sachsenfeld 2

NEUE ANSCHRIFT

20097 Hamburg

Tel.: 040 – 38 90 45 - 20

Fax: 040 – 38 90 45 45

info@ifd-hamburg.de

ifd@arinet-hamburg.de

Fachdienst

Körper- und Sinnesbehinderung

ausblick hamburg gmbh

Spoehrstraße 6

22083 Hamburg

Tel.: 040 27 88 955 - 34

Fax: 040 27 88 955 - 50

info@ausblick-hamburg.de

Fachdienst

Lernschwierigkeiten, kognitive Behinderung

Hamburger Arbeitsassistenz GmbH

Schulterblatt 36

20357 Hamburg

Tel.: 040 - 4 31 33 9-0

Fax: 040 - 43 13 39 22

info@hamburger-arbeitsassistenz.de

www.hamburger-arbeitsassistenz.de

ADRESSEN IN HAMBURG: WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

alsterarbeit gGmbH

Elisabeth-Flügge-Straße 10

22337 Hamburg

Telefonzentrale: 0 40 - 50 77 04

Fax: 0 40 - 50 77 38 56

E-Mail: info@alsterarbeit.de

alsterarbeit gemeinnützige GmbH,

im Verbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Elbe-Werkstätten GmbH

Nymphenweg 22

21077 Hamburg

Postfach 72 01 63

22151 Hamburg

Telefon 040 - 428 68-0

Telefax 040 - 428 68-1009

info@elbe-werkstaetten.de

LANDESVERBAND DER INTEGRATIONSUNTERNEHMEN LDI HAMBURG

Landesverband der Inklusionsunternehmen

Hamburg (LDI Hamburg)

Haus5 Service gGmbH

Seewartenstraße 10

20459 Hamburg

Ansprechpartner: Dieter Sanlier

Telefon: 040 / 226 332 915

E-Mail: sanlier@haus5.info

www.ldi-hamburg.de

ADRESSEN IN HAMBURG: BIHA / „... und es geht doch!“ / BERATUNGSSTELLE HANDICAP

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg BIHA
Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Tel.: 040 - 63 64 62 - 71
biha-hamburg@faw.de
„...und es geht doch!“: Kontakt von BIHA

Beratungsstelle handicap
Arbeit und Leben Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel.: 040 - 284 016 - 50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.hamburg.arbeitundleben.de

ADRESSEN IN HAMBURG: UNTERNEHMENS-NETZWERK INKLUSIV

Unternehmens-Netzwerk Inklusion
Projektleitung
Manfred Otto-Albrecht
Spohrstraße 6
22083 Hamburg

Telefon: 040 28 00 66 - 521 / - 520
E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de
www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

ADRESSEN IN HAMBURG: GEBÄRDENSPRACHDOLMETSCHER

Gebärdensprachdolmetscher gibt es beispielsweise über den Link www.hamburg.de/dolmetscherverbaende oder:
Assoziierte Dolmetscher und Übersetzer in Norddeutschland (ADÜ Nord) e.V.

Wendenstraße 435, 20537 Hamburg
Tel: 040 - 219 10 01 Fax: 040 - 219 10 03
E-Mail: info@adue-nord.de Internet: www.adue-nord.de

Berufsverband der Gebärdensprachdolmetscher in Norddeutschland (BGN) e.V.

Postfach 11 22 81 20422 Hamburg
Tel.: 0700 - 463 62 46 38 Fax: 0700-463 62 46 38
E-Mail: info@bgn-ev.de Internet: www.bgn-ev.de

Gehörlosenverband Hamburg e.V.

Bernadottestraße 126 22605 Hamburg
Tel: 040 - 88 09 88 18 Fax: 040 - 881 15 36
E-Mail: dolmetschen@gehoerlosenverband-hamburg.de
Internet: www.gehoerlosenverband-hamburg.de

Verein der vereidigten Dolmetscher und Übersetzer in Hamburg (VVDÜ) e.V.

Grasweg 3 22299 Hamburg
Tel: 040 - 46 09 17 72 Fax: 040 - 46 09 17 71
E-Mail: post@dievereidigten.de
Internet: www.dievereidigten.de

DAS WORT ZUM SCHLUSS

Per „Anzeige“ bis spätestens zum 31. März jedes Jahres müssen bundesweit alle Unternehmen für das vorausgegangene Kalenderjahr melden, wie viele Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung sie beschäftigen und ihre Beschäftigungsquote* errechnen. Diese Erhebung schicken Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit zu, die Sie an das jeweils zuständige Integrationsamt weiterleitet.

Beschäftigungspflicht (§ 158 Abs.1 SGB IX)

Alle Betriebe mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX)

Das Ziel dieser Verpflichtung ist, mehr Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Platz muss eine gestaffelte Ausgleichsabgabe gezahlt werden:

Beschäftigungsquote**:

- 125 € ab 3 Prozent bis unter 5 Prozent
- 220 € ab 2 Prozent bis unter 3 Prozent
- 320 € unter 2 Prozent

Ausnahmen / kleine Betriebe:

- Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, andernfalls zahlen sie 125 € je Monat.
- Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 220 Euro bei nur einem besetzten Pflichtplatz, 440 Euro (2 x 220), wenn sie keinen besetzen.

Ergänzende Informationen zur Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe verringert sich auch, wenn Menschen mit besonderen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt oder mit erheblicher Leistungsminderung im Betrieb arbeiten (§ 155 SGB IX).

Arbeitgeber können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten Aufträge erteilen. 50 Prozent der in den Aufträgen enthaltenen Arbeitsleistung kann an der zu zahlenden Ausgleichsabgabe abgesetzt werden.

Quelle: § 223 Sozialgesetzbuch IX

Mehrfachanrechnung (§ 159 SGB IX)

Durch die Mehrfachanrechnung soll Betrieben, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig gerecht werden, ein finanzieller Anreiz zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gegeben werden, deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt:

- zwei Pflichtarbeitsplätze je schwerbehindertem Azubi
- drei Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen mit Mehrfachbehinderung. Die Arbeitsagentur entscheidet über die Mehrfachanrechnung.

Erstattung der Anzeige (§ 163 SGB IX)

Anzeigeunterlagen können über den Bestellservice von Rehadat angefordert werden: www.rehadat-elan.de.

Hamburg: Zahlen & Daten (erstellt: März 2017)* für das Berichtsjahr 2015

- 4.600 öffentliche und private Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte Menschen (sbM) zu beschäftigen.
- 3.909 haben 0 bis unter 5 Prozent sbM beschäftigt,
- 1.584 beschäftigen keine sbM im Betrieb.

Die insgesamt 4.600 Arbeitgeber haben 35.537 Pflichtarbeitsplätze einzurichten*, 30.589 davon wurden besetzt, 10.875 blieben in Hamburg unbesetzt.

Die Beschäftigungsquote** beträgt in Hamburg 4,2 Prozent insgesamt, 3,6 Prozent bei privaten Arbeitgeber_innen, 7,0 bei den öffentlichen Arbeitgeber_innen

Betriebe, die ihre Pflichtquote von fünf Prozent erfüllen, bleiben beschäftigungspflichtig.

* Nächste Erhebung: April 2019 für das Berichtsjahr 2017

**Die Beschäftigungs- oder Erwerbstätigenquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an [...] einer Bevölkerungsgruppe. Dabei werden Erwerbstätige in Voll- oder Teilzeit gleichermaßen gezählt, ebenso wie Personen, deren Arbeitsverhältnis zum Erhebungszeitpunkt ruht, etwa aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit.

ABKÜRZUNGEN

AG-S	ARBEITGEBER-SERVICE HAMBURG
BASFI	Behörde für Arbeit, soziales, Familie und Integration
BIHA	Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg
EGZ	Eingliederungszuschuss
GDB	Grad der Behinderung
IFD	Integrationsfachdienst Hamburg
sbM	schwerbehinderte Menschen
SBV	Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen)
SGB	Sozialgesetzbuch
SchbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichabgabe Verordnung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

NOTIZEN

