



# Herzlich willkommen

Inklusion & Fachkräftesicherung

Am 26.09.2023

Es grüßt Sie Johannes Kasper-Morelly



# Impulsvortrag Inklusion & Fachkräftesicherung

Vormittag

**10:00 – 12:00 Uhr**

- 
- Informationen & Struktur EAA
  - Aufgaben des Integrationsfachdienst
  - Ausgleichsabgabe
  - Vorurteile Behinderung und Beruf
- 
- Grad der Behinderung und Gleichstellung
  - Kündigungsschutz
  - Förderanträge Integrationsamt
  - Fallbeispiel



# Informationen & Struktur EAA

# Informationen & Struktur EAA

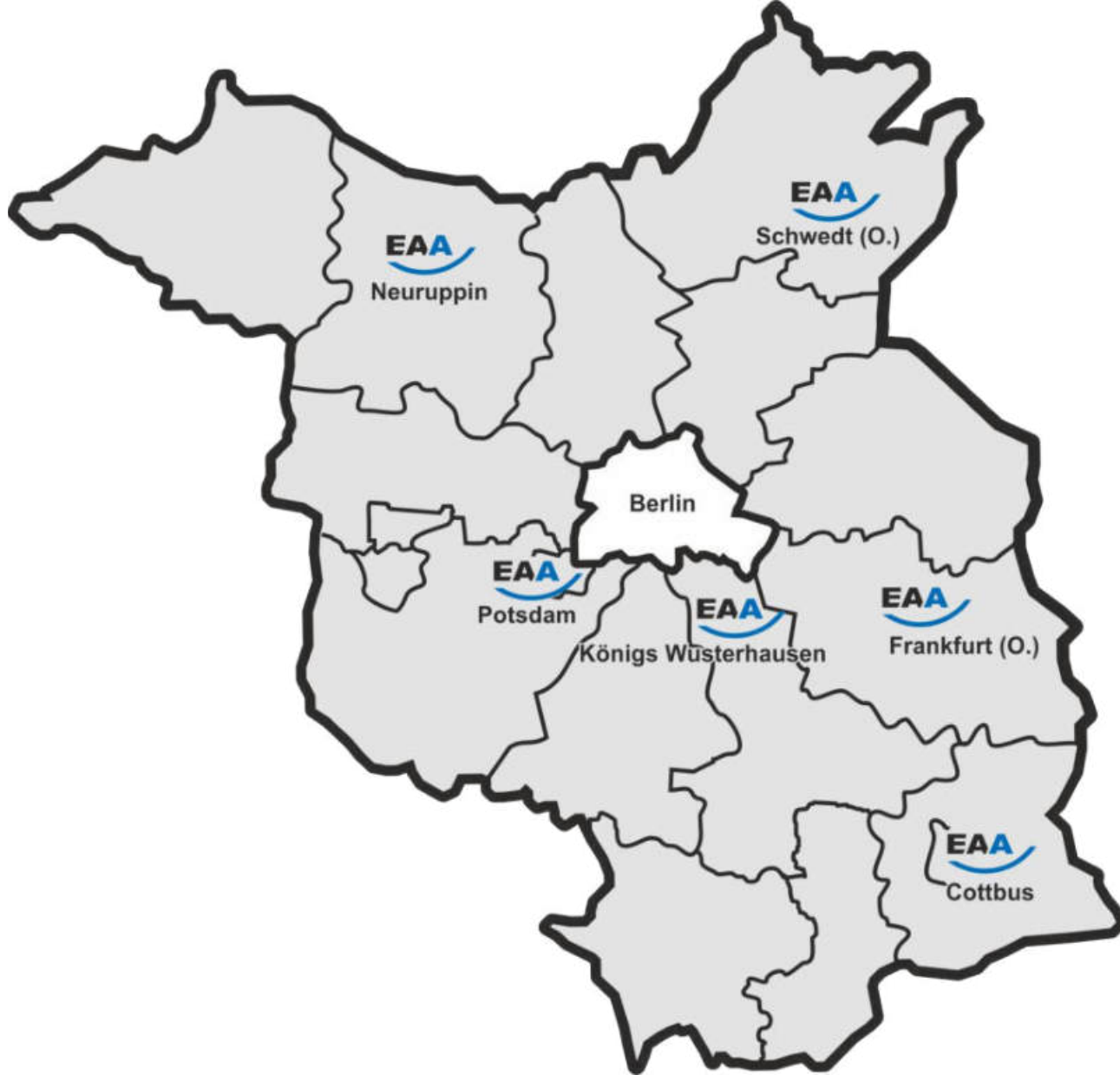
- im Auftrag des zuständigen Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV) wurden am 01.12.2022 an **zehn Standorten** im Land Brandenburg die Beratungsstellen eingerichtet
- zu den Aufgaben zählt: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber proaktiv anzusprechen und diese für die **Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung** von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zu sensibilisieren,



# Informationen & Struktur EAA

- als **trägerunabhängige Lotsen** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zur Verfügung zu stehen und
- im Rahmen konkreter Einzelfälle bei der Antragstellung von Förderleistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes zu unterstützen sowie zeitnah Kontakt zu den zuständigen Ansprechpartnern herzustellen
- <https://www.youtube.com/watch?v=Ol7okKVBdLw>





## Standorte der EAA

Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg (LASV)

LAND BRANDENBURG

LASV Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg

Start Pflegefonds Behinderung Soziales Aufsicht Zuwendungen LASV Karriere

Sie sind hier: Finanzierung  
Geschäftsstelle der Schiedsstelle Stellen für Arbeitgeber Übersicht der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Suchbegriffe

## Übersicht der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

### COTTBUS

*EAA für Mitgliedbetriebe der IHK in Südbrandenburg in den LK Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und in Cottbus*

IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg	Frau Marion Luschke
Querstraße 48, 03044 Cottbus	0170 764 91 83
<a href="https://www.ihk-projekt.de">https://www.ihk-projekt.de</a>	<a href="mailto:eea@lasv.brandenburg.de">eea@lasv.brandenburg.de</a>

*EAA für Arbeitgeber in den LK Dahme Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und Cottbus*

Agenturbezirk Cottbus Macht los e.V.	Frau Claudia Gast
Altmarkt 17, 03046 Cottbus	0176 414 944 93
<a href="https://www.machtlos-cottbus.de/">https://www.machtlos-cottbus.de/</a>	<a href="mailto:eea@lasv.brandenburg.de">eea@lasv.brandenburg.de</a>

### DAHME-SPREEWALD

*EAA für Mitgliedsbetriebe in den LK Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und in Cottbus*

Handwerkskammer Cottbus	Frau Franziska Ulm
-------------------------	--------------------

<https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/behinderung/integrationsamt/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/uebersicht-der-einheitlichen-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/>

Erreichbarkeit der EAA

# Aufgaben des Integrationsfachdienst



# Aufgaben des Integrationsfachdienst

## *Er informiert und berät Mitarbeiter:*

- bei behinderungsbedingten Leistungsproblemen am Arbeitsplatz
- bei Konflikten und Krisensituationen im Betrieb sowie bei Betriebsgesprächen
- bei Umsetzung im Betrieb
- beim Umgang mit Ämtern und Behörden
- bei drohenden oder bereits laufenden Kündigungsverfahren




Der IFD unterstützt **Menschen mit Schwerbehinderung** sowie Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, auch wenn sie (noch) keinen Schwerbehindertenausweis haben.

# Aufgaben des Integrationsfachdienst

## *Er informiert und berät Mitarbeiter:*

- zum Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen
- bei der Durchsetzung / Beantragung von Sozialleistungen, z.B. Grad der Behinderung, Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit, Reha Verfahren usw.
- bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, wenn eine Beauftragung durch den Rehabilitationsträger vorliegt



Der IFD unterstützt **Menschen mit Schwerbehinderung** sowie Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, auch wenn sie (noch) keinen Schwerbehindertenausweis haben.

# Aufgaben des Integrationsfachdienst

*Er informiert und berät Arbeitgeber:*

- Auswirkungen von Erkrankungen / Behinderungen am Arbeitsplatz
- behinderungsbedingten Leistungsproblemen am Arbeitsplatz
- Schwerbehindertenrecht
- besonderem Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter
- behinderungsgerechter Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Präventionsmaßnahmen nach §84 SGB IX ( z.B. bei personen- oder betriebsbedingten Problemen im Beschäftigungsverhältnis)

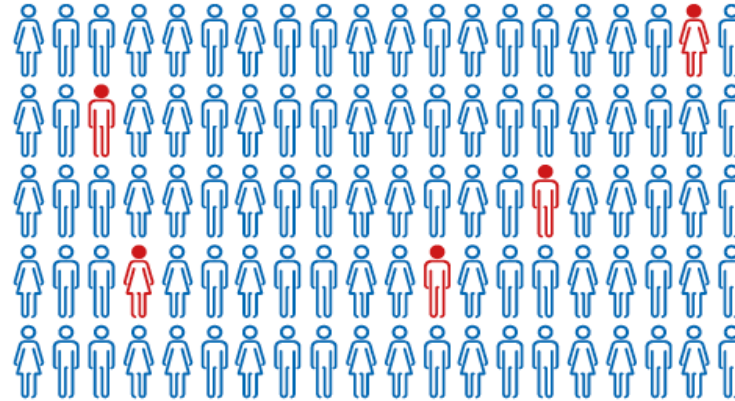


Der IFD ist Ansprechpartner für **Arbeitgeber** sowie Betriebs- und Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

<https://www.ifd-brandenburg.de/>

# Ausgleichsabgabe

## Ausgleichsabgabe und Pflichtarbeitsplätze



### Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen

**Keine  
Ausgleichsabgabe**  
Betriebe mit weniger  
als 20 Arbeitsplätzen



**1 Pflichtarbeitsplatz  
(=1 Mensch mit Schwerbehinderung)**  
Betriebe mit 20 bis  
39 Arbeitsplätzen



**2 Pflichtarbeitsplätze  
(=2 Menschen mit Schwerbehinderung)**  
Betriebe mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen



© BIH | Shutterstock/Invision Frame, AVA AVA

Ausgleichsabgabe

# Höhe der Ausgleichsabgabe

Bislang war die zu entrichtende Ausgleichsabgabe in drei Stufen gestaffelt. Die Höhe der einzelnen Staffeln je unbesetzten [Pflichtarbeitsplatz](#) ist in § 160 Absatz 2 SGB IX in Nummer 1 bis 3 geregelt.



Durch das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes wird § 160 Absatz 2 SGB IX um eine 4. Staffel ergänzt. Die folgende Tabelle zeigt die neuen Beitragssätze, die zum 1. Januar 2024 eingeführt und per 31. März 2025 erstmals fällig werden.

§ 160 Absatz 2	Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote	Ausgleichsabgabe bis 31.12.2023	Ausgleichsabgabe ab 01.01.2024
Nr. 1	3 Prozent bis weniger als geltender Pflichtsatz	125 Euro	140 Euro
Nr. 2	Weniger als 3 Prozent	220 Euro	245 Euro
Nr. 3	Weniger als 2 Prozent	320 Euro	360 Euro
Nr. 4 (NEU)	0 Prozent	./.	720 Euro

Ausgleichsabgabe

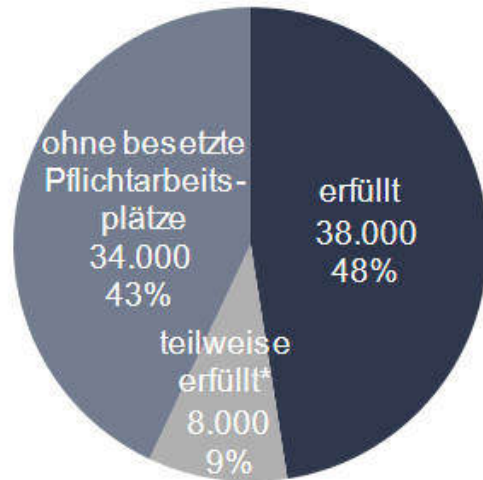


# Arbeitgeber nach Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach Größenklassen der Arbeitgeber

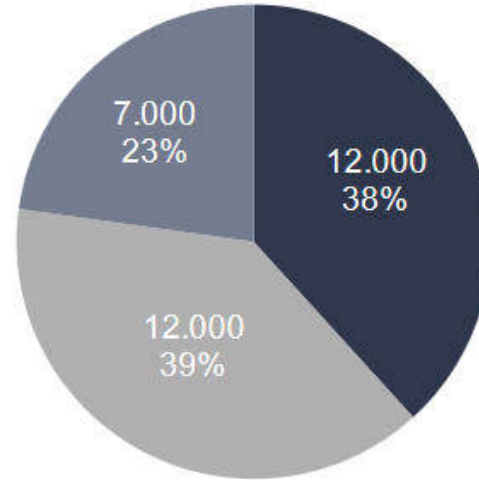
Anzeigjahr 2021

Deutschland

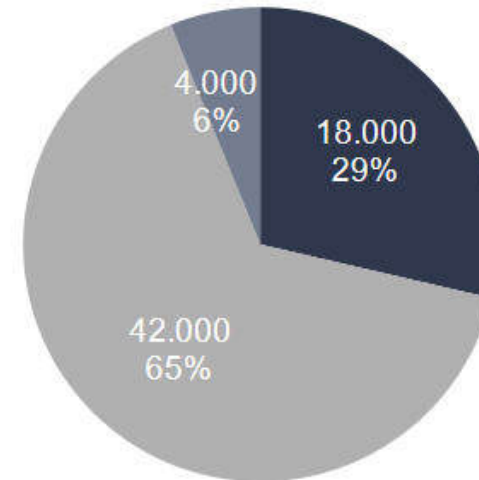
20 bis unter 40  
zu zählende Arbeitsplätze



40 bis unter 60  
zu zählende Arbeitsplätze



60 und mehr  
zu zählende Arbeitsplätze



\*Als teilweise erfüllt gilt für viele kleine Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht dann, wenn nicht das gesamte Jahr über ein Mensch mit Schwerbehinderung beschäftigt war.

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ausgleichsabgabe

## Weitere Informationen:

- unter <https://www.iw-elan.de/>
- unter <https://www.iw-elan.de/service/formularvoransichten/> finden Sie die mit der BIH abgestimmten Vordrucke der BA und die Erläuterungen der BA zum Anzeigeverfahren.
- Unter <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/verstehen/videos-zur-ausgleichsabgabe/index.html#berechnung> findet man zwei Videos zur Ausgleichsabgabe.
- Selbst berechnen unter <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/beschaeftigen-sparen/ersparnisrechner/online-rechner/>

### Ersparnisrechner

#### Ausgangswerte und Ergebnis der Berechnungen

Beschäftigte pro Monat:	112
Beschäftigte Schwerbehinderte oder Gleichgestellte:	3
Besetzte Pflichtarbeitsplätze:	3
Beschäftigungsquote:	2,87 %
Zu zahlende Ausgleichsabgabe: (ganzes Jahr, bei einer Pflichtquote von 3 %)	7.595,00 €

#### Das können Sie sparen, ...

... wenn Sie einen schwerbehinderten (oder gleichgestellten) Mitarbeiter zusätzlich einstellen:	4.795,00 €
Zahl Beschäftigter nun:	113
Besetzte Pflichtarbeitsplätze nun:	4
Beschäftigungsquote:	3,54 %
Ausgleichsabgabe nun: (für das ganze Jahr)	2.800,00 €

... wenn Sie einen schwerbehinderten (oder gleichgestellten) Menschen zusätzlich ausbilden:	6.615,00 €
Zahl Beschäftigter nun:	112
Besetzte Pflichtarbeitsplätze nun:	5
Beschäftigungsquote:	4,46 %
Ausgleichsabgabe nun: (für das ganze Jahr)	980,00 €

#### Keine Ausgleichsabgabe ...

... wird fällig, wenn Sie insgesamt folgende Anzahl schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusätzlich beschäftigen:	3
---	---

**Ausgleichsabgabe**



# Vorurteile Behinderung und Beruf

# Vorurteile Behinderung und Beruf

*„Wir haben keine geeigneten Stellen für Menschen mit Behinderung“*

- Menschen mit Behinderung brauchen keine „besondere“ Stelle. Sie können an der Stelle eingesetzt werden, für die sie durch ihre Ausbildung, ihr Studium, ihre Berufserfahrung oder ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten geeignet sind.

*„Menschen mit Behinderung sind nur gering qualifiziert“*

- Im Gegenteil: 60 Prozent der arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung haben eine Berufsausbildung oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen.
- Gerade aufgrund ihrer Behinderung verfügen manche Menschen über besondere Fähigkeiten  
Und: Menschen mit Behinderung sind oft hoch motiviert und engagiert.



**Vorurteile  
Behinderung  
und Beruf**

# Vorurteile Behinderung und Beruf

„Menschen mit Behinderung haben höhere Fehlzeiten“

- Oft haben Menschen mit Behinderung sogar geringere Fehlzeiten als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.

„Menschen mit Behinderung sind weniger leistungsfähig“

- Das ist nicht richtig. Viele Menschen mit Behinderung sind hoch leistungsfähig. Sie wollen zeigen, was in ihnen steckt.
- 81 Prozent der Arbeitgeber sehen keine generellen Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung. (Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer)



**Vorurteile  
Behinderung  
und Beruf**

**Gesamtwert** Das Inklusionsbarometer Arbeit zeigt verglichen mit der letzten Gesamterhebung von 2017 eine verschlechterte Inklusion von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt an. Es berücksichtigt jeweils die Inklusionslage und das Inklusionsklima mit 50 Prozent. Während sich die Inklusionslage verglichen zum Vorjahr verbessert hat, verschlechterte sich das Inklusionsklima verglichen mit dem Jahr der letzten Klimaerhebung (2017).

**113,2**  
- zum Jahr 2017 mit **114,2**

**Lagefaktoren**

mehr als **1,14**  
Millionen  
Beschäftigte  
⊖ zum Vorjahr mit 1,15 Mio.

Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderung  
**11,5 %**  
⊖ zum Vorjahr mit 11,8 %

Beschäftigungslücke bis zum Erreichen der Pflichtquote von 5 %:  
**52.383**  
⊖ zum Vorjahr mit 52.566

Anteil der Unternehmen die keinen Pflichtarbeitsplatz besetzen:  
**25,8 %**  
⊖ zum Vorjahr mit 25,5 %

**33 %**  
mehr Menschen mit Behinderung arbeiten in Kleinbetrieben als noch 2015.

Arbeitslose Menschen mit Behinderung:  
**172.484**  
⊖ zum Vorjahr mit 169.691

Davon Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger)  
**46,5 %**  
⊖ zum Vorjahr mit 41,2 %

Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung:  
**39,3 %**  
⊖ zum Vorjahr mit 30,3 %

Tagen, die Arbeitslose mit Behinderung länger nach einer neuen Beschäftigung suchen  
**85**  
⊖ zum Vorjahr mit 96 Tagen

**Digitalisierung**

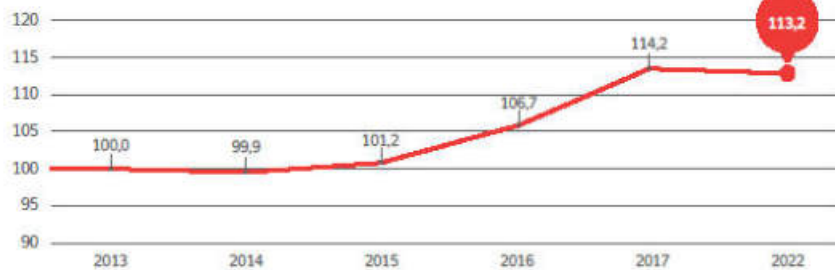
Chance oder Risiko für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt? Das sagen die Unternehmer:  
Eher Chance **78 %**  
Eher Risiko **12 %**  
Weder noch / sowohl als auch **10 %**

**Nur 3 Prozent**  
der Unternehmen haben in Folge der Digitalisierung mehr Menschen mit Behinderung eingestellt.

Keine Unterstützung bei der Nutzung digitaler Technologien im Unternehmen:  
**24 %**  
der Arbeitnehmer\*innen

„Die Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt haben sich durch digitale Technologien verschlechtert.“  
**16 %**  
der Arbeitnehmer\*innen  
**1 %**  
der Unternehmen

**Gesamtergebnis: Leichte Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt**

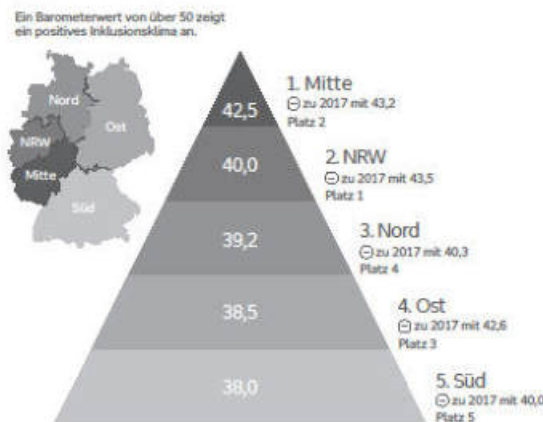


**Inklusionsklima**

Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung:  
**33 %**  
der Unternehmen  
⊖ zum Jahr 2017

**41 %**  
der kleinen Unternehmen, die mindestens einen Menschen mit Behinderung beschäftigen, kennen die staatliche Förderung nicht.  
⊖ zum Jahr 2017 mit 39 %

**Inklusionsklima: Regionale Ergebnisse**



Alle Umfrageergebnisse und das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 finden Sie auf: [www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)  
Für das Inklusionsbarometer Arbeit 2022 wurden 800 abhängig beschäftigte Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiter\*innen, die auch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen, befragt.

# Grad der Behinderung

# Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Begriff aus dem Schwerbehindertenrecht. Er beziffert das Ausmaß einer Behinderung oder Erkrankung nach Zehnergraden abgestuft von 20 bis 100. Ab einem GdB von 50 gelten Menschen als „schwerbehindert“; mit einem GdB von 30 bis 40 ist es möglich, bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen zu beantragen.

## *Was bringt ein GdB in Arbeit & Beruf?*

Im Arbeitsleben (bei der Bewerbung, Ausbildung, im laufenden Arbeitsverhältnis, bei Kündigung) gelten für Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen eine Reihe von Sonderrechten, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen.

Viele Arbeitgeber wissen aus vers. Gründen nicht wie viele SbM es im Unternehmen gibt. Daher ist es ratsam durch eine gute Unternehmenskultur die Mitarbeiter zu motivieren ihren Status selbstständig mitzuteilen. Win-Win-Situation für beide Seiten, Ausgleichsabgabe verringert sich und Fördermöglichkeiten können genutzt werden.

# Gleichstellung

# Gleichstellung



„Menschen mit einem GdB von 30 oder 40, die infolge ihrer Behinderung keinen geeigneten Arbeitsplatz bekommen können oder deren Arbeitsplatz in Gefahr ist, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Arbeitgeber können durch die Gleichstellung von Mitarbeitenden unterstützende Leistungen bekommen.“

Mit einer Gleichstellung hat man allerdings nicht alle Nachteilsausgleiche, als bei einer anerkannten Schwerbehinderung (ab GdB 50).



# Kündigungsschutz

# Kündigungsschutz

- Schwerbehinderte Menschen haben im Vergleich zu nicht behinderten Menschen einen besonderen Kündigungsschutz nach dem SGB IX. Der besondere Kündigungsschutz hat die Aufgabe, schwerbehinderte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und sie gegebenenfalls auszugleichen. Allerdings bedeutet das nicht, dass schwerbehinderten Mitarbeitern nicht gekündigt werden kann.

Zustimmung des Integrationsamts erforderlich

- Ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamts kann schwerbehinderten Menschen eine Kündigung vonseiten des Arbeitgebers nicht ausgesprochen werden. Der besondere Kündigungsschutz wirkt vor allem dann, wenn der Grund der Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Das gilt für jedes Beschäftigungsverhältnis. Bei beabsichtigter Kündigung von schwerbehinderten Menschen hat der Arbeitgeber daher nach den §§ 168 ff. SGB IX einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung zu stellen.
- Objektive Sachverhaltsermittlung wird durch das INA durchgeführt dabei werden beide Seiten gleichermaßen angehört.

# Förderanträge Integrationsamt

# Förderanträge Integrationsamt

- technische und behinderungsbedingte Ausstattung von Arbeitsplätzen  
z.B. Software, Umbauten, körperschonende Arbeitsgeräte, Hebetechiken  
➔ Anteilig oder bis zum 100% Zuschuss
- Prämien für Auszubildene
- Prämien für neueingestellte Mitarbeiter  
➔ bis zu 30.000€ auf 5 Jahre verteilt
- Zuschüsse bei bestehenden Arbeitsverhältnissen

Wichtig !!! Immer den Kontakt zu Ihrer EAA-Fachberatung aufnehmen, bevor das Arbeitsverhältnis unterschrieben wird, da es für jeden Fall individuelle Fördermöglichkeiten gibt und wir Sie bei der Kommunikation mit den Leistungsträgern unterstützen können.

# Quellen

# Quellen:

<https://www.ifd-brandenburg.de/>

Aktion Mensch Inklusionsbarometer Arbeit 2022 barrierefrei.pdf

<https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/>

<https://www.bih.de/bih/>

<https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/>

Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022 / Bericht

Bundesagentur für Arbeit

# Wir bedanken uns für Ihr Interesse

Im Auftrag vom Landesamt für Soziales und Versorgung

Johannes Kasper-Morelly

Marktplatz 3

15230 Frankfurt (Oder)

[EAA@lasv.brandenburg.de](mailto:EAA@lasv.brandenburg.de)

[j.kasper-morelly@eaa-bb.de](mailto:j.kasper-morelly@eaa-bb.de)

Tel.: 0152 / 56 47 38 49 Fax: 0335 / 50 08 08 21

Weitere Informationen und Inhalte der Präsentation können durch Frau Gräf (STIC) weitergeleitet werden.



## Zuständigkeitsbereich Landkreis Barnim

- Für die Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg:

***Ilka Pannwitz***

Träger: Handwerkskammer Frankfurt (Oder)  
Büro in Frankfurt (Oder)  
Tel.: **0170-2063255**  
Mail: [ilka.pannwitz@hwk-ff.de](mailto:ilka.pannwitz@hwk-ff.de)

- Für die Mitgliedsbetriebe der Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg:

***Sabine Haarbach***

Träger: IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg  
Büro in Schwedt/Oder  
Tel.: **0176-7645769**  
Mail: [haarbach@ihk-projekt.de](mailto:haarbach@ihk-projekt.de)

- Für Behörden, kommunale Unternehmen, Freiberufler, Gesundheit- und Soziales: (kommissarisch)

***Johannes Kasper-Morelly***

Träger: ANIMA - Leben mit Handicap e.V.  
Büro in Frankfurt (Oder)  
Tel.: **0152- 56473849**  
Mail: [j.kasper-morelly@eaa-bb.de](mailto:j.kasper-morelly@eaa-bb.de)

[www.lasv.brandenburg.de](http://www.lasv.brandenburg.de)

[www.lasv.brandenburg.de/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber](http://www.lasv.brandenburg.de/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber)