

EINSTELLUNG & BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Arbeitgeber, die eine Person mit Behinderung einstellen möchten, müssen verschiedene gesetzliche Verpflichtungen beachten, insbesondere sind das das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das **Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)** sowie weitere arbeitsrechtliche Regelungen. Nachfolgend sind die wichtigsten Aspekte zusammengefasst:

Gesetzliche Pflichten

Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX)

- Unternehmen mit **mindestens 20 Arbeitsplätzen** sind verpflichtet, mindestens **5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen** (Grad der Behinderung [GdB] ab 50) zu besetzen.
- Wird diese Quote nicht erfüllt, muss gem. § 160 SGB IX eine **Ausgleichsabgabe** gezahlt werden.
- Die Schwerbehindertenmeldung muss jährlich **bis zum 31.03. für das Vorjahr** bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht werden (elektronisch oder in Papierform).
- **Ab dem Jahr 2025** gelten gem. § 160 Abs. 2 i.V. Abs. 3 SGB IX folgende monatliche Abgaben je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz:

Jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote	Ausgleichsabgabe
von 3 % bis weniger als 5 %	155 EUR
von 2 % bis weniger als 3 %	275 EUR
von weniger als 2 %	405 EUR
Keine	815 EUR

- Unternehmen können ihre zu zahlende Ausgleichsabgabe reduzieren, indem sie Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder Blindenwerkstätten vergeben. Gem. § 223 SGB IX können 50 Prozent der in der Rechnung ausgewiesenen Arbeitsleistung auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.
- Die erste Zahlung der erhöhten Ausgleichsabgabe ist bis zum 31.03.2026 zu leisten.
- Zur Berechnung und Meldung kann die kostenfreie Software **IW-Elan** des IW Köln e.V. genutzt werden.

Benachteiligungsverbot und Gleichbehandlung (AGG, § 164 SGB IX)

- Menschen mit Behinderung dürfen **nicht benachteiligt** werden und haben dasselbe Recht auf Einstellung, beruflichen Aufstieg und Weiterbildung.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, **notwendige Anpassungen** vorzunehmen, um die Beschäftigung zu ermöglichen (z. B. barrierefreie Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten).
- Bewerber mit Schwerbehinderung sind bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, sofern keine besonderen Gründe dagegensprechen.

Anpassung des Arbeitsplatzes

- Arbeitsplätze müssen gem. § 164 Abs. 4 SGB IX barrierefrei gestaltet oder angepasst werden (z. B. spezielle Büromöbel, technische Hilfsmittel, ergonomische Anpassungen).
- Fördermöglichkeiten stehen zur Verfügung, z. B. durch die **Bundesagentur für Arbeit**.
- Eine individuelle Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung wird durch das Integrationsamt angeboten.

Praktika und Probebeschäftigung als Einstieg (§ 46 SGB III, § 49 SGB IX)

- Arbeitgeber können vor einer regulären Einstellung ein **Praktikum oder eine Probebeschäftigung** anbieten, um die Eignung eines Bewerbers zu prüfen.
- Hierfür gibt es ebenfalls Förderungen (§ 50 SGB IX, § 51 SGB III), z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit.

Kündigungsschutz

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer genießen gem. §§ 168 ff SGB IX einen besonderen Kündigungsschutz.
- Vor einer Kündigung ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich.
- Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung ist bei bestehender Mitbestimmung zu beteiligen.
- Eine Ausnahme vom Zustimmungserfordernis besteht innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Probezeit).

Zusätzlicher Urlaub

- Schwerbehinderte Arbeitnehmer (GdB mindestens 50) haben gem. § 208 SGB IX Anspruch auf **fünf zusätzliche Urlaubstage** pro Jahr (bei einer 5-Tage-Woche).

Steuerliche Vorteile und Fördermöglichkeiten

Arbeitgeber können von verschiedenen finanziellen Unterstützungen profitieren, darunter Zuschüsse zur Eingliederung, zur Anpassung des Arbeitsplatzes und zur Lohnkostenübernahme. Diese werden durch die Bundesagentur für Arbeit, das Integrationsamt oder die Rentenversicherung angeboten.

Ansprechpartner und Finanzierungsmöglichkeiten

Bundesagentur für Arbeit ...

... bietet Förderprogramme wie den [Eingliederungszuschuss](#), der dazu dient, Defizite (z. B. längere Einarbeitungszeiten) bei der Einstellung von förderungsbedürftigen Arbeitskräften auszugleichen. Zuschüsse können bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgelts betragen und sind in Einzelfällen erhöhbar.

Integrationsamt ...

... unterstützt mit einer Vielzahl von Zuschüssen, beispielsweise für Arbeitsmittel, den Arbeitsweg oder die Kostenübernahme von Weiterbildungen und berät und informiert Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten. Zudem fördert das Integrationsamt die behinderungsgerechte Umgestaltung von Arbeitsplätzen.

Rentenversicherung ...

... bietet Arbeitgebern verschiedene steuerliche Vorteile und Fördermöglichkeiten. Dazu gehören insbesondere Zuschüsse für die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen oder technische Arbeitshilfen (§ 49 SGB IX), Lohnkostenzuschüsse (§ 34 SGB VI) und Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen.

Neben den bereits erwähnten Förderstellen gibt es weitere Anlaufstellen, die Unterstützung bieten:

- **Inklusionsämter:** Sie beraten umfassend zur Einstellung, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Fördermöglichkeiten.
- **Schwerbehindertenvertretung im Betrieb:** Falls vorhanden, kann diese bei der Integration unterstützend tätig werden.
- **Unternehmensnetzwerke:** Es gibt spezielle Netzwerke und Programme, die sich auf Inklusion konzentrieren, z. B. „UnternehmensForum“ oder „Initiative Inklusion“.

Vorteile für den Arbeitgeber

- **Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität:** Unternehmen mit inklusiver Personalpolitik verbessern ihr Image und können sich als soziale und verantwortungsbewusste Arbeitgeber positionieren.
- **Mitarbeiterbindung & Arbeitsklima:** Diversität fördert die Unternehmenskultur und stärkt das Betriebsklima.
- **Bessere Nutzung von Fachkräften:** Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann die gezielte Einstellung von Menschen mit Behinderung eine Chance sein, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen.