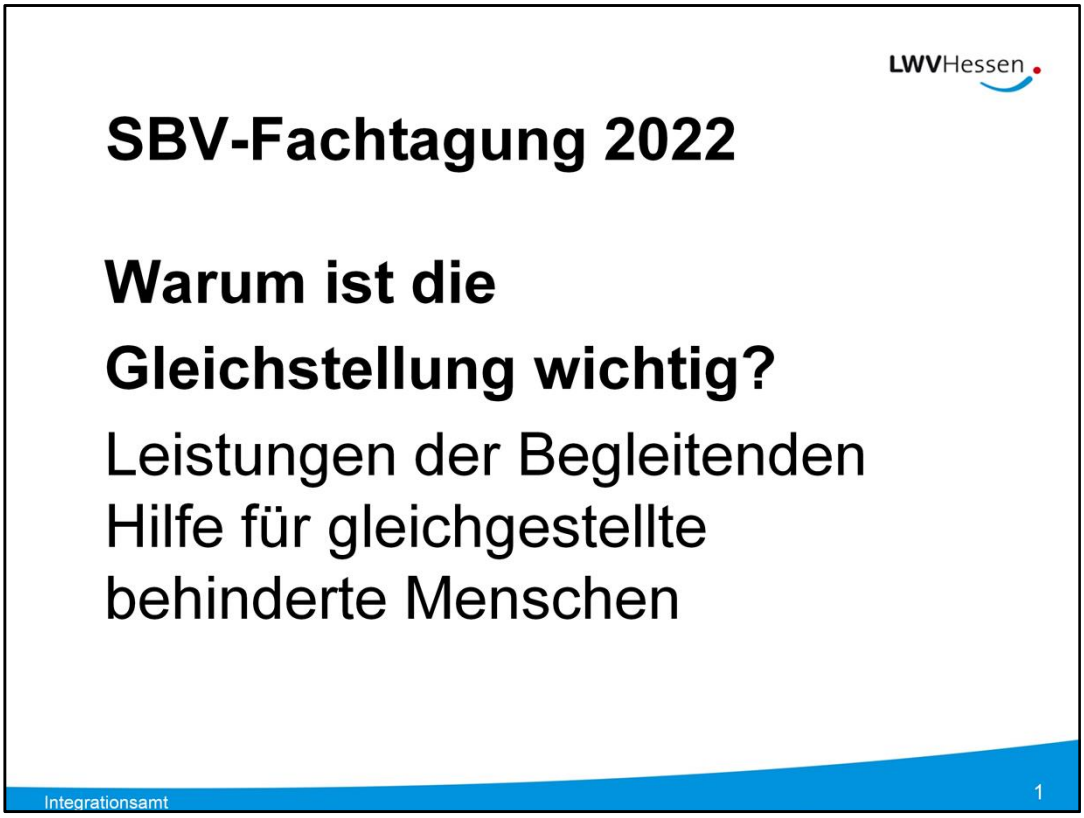
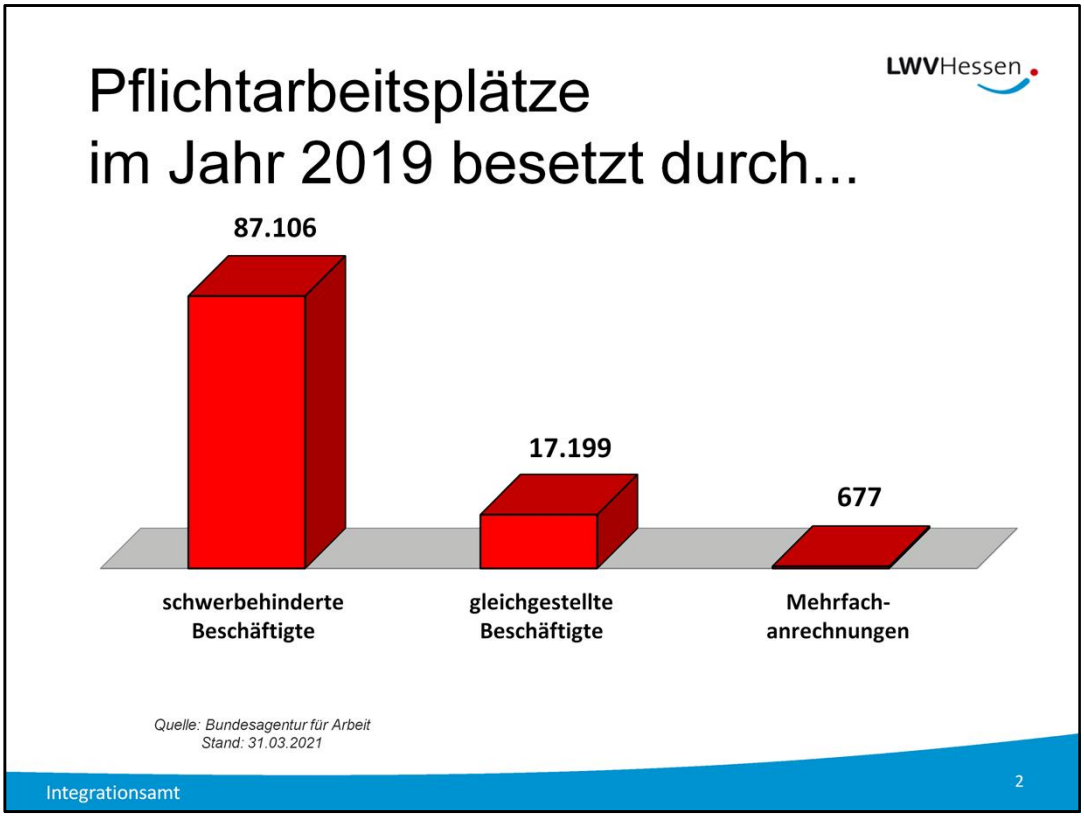
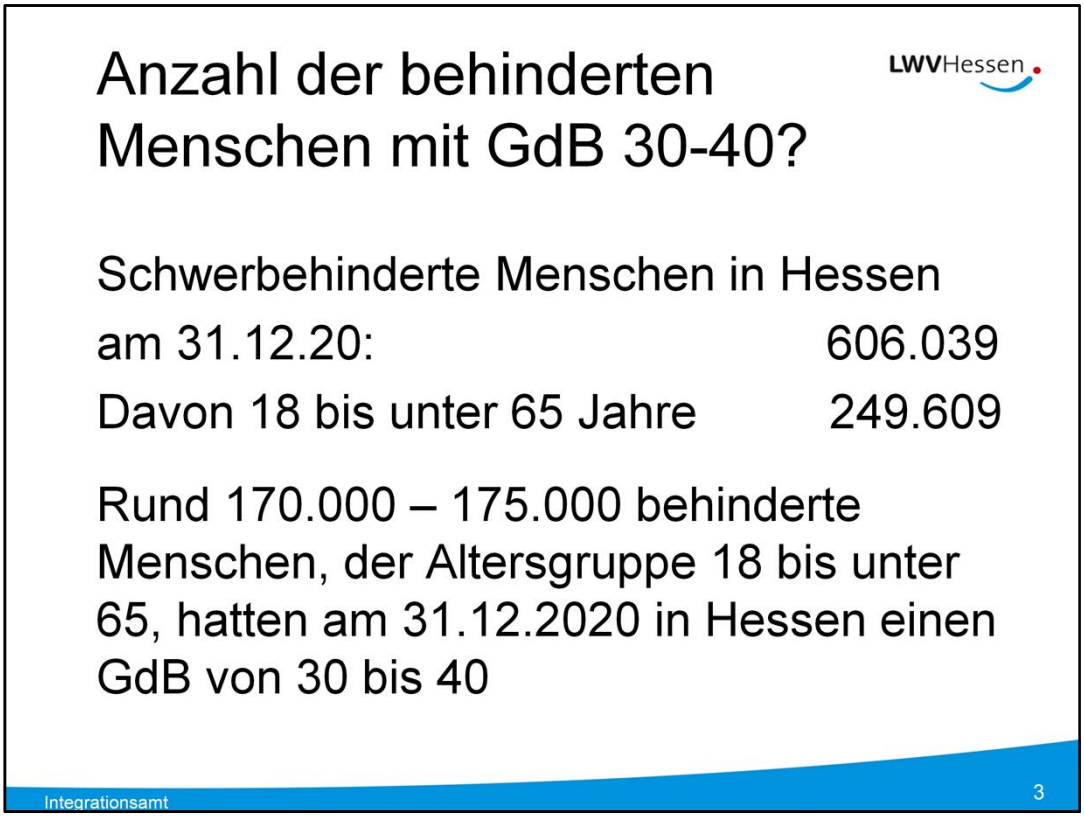


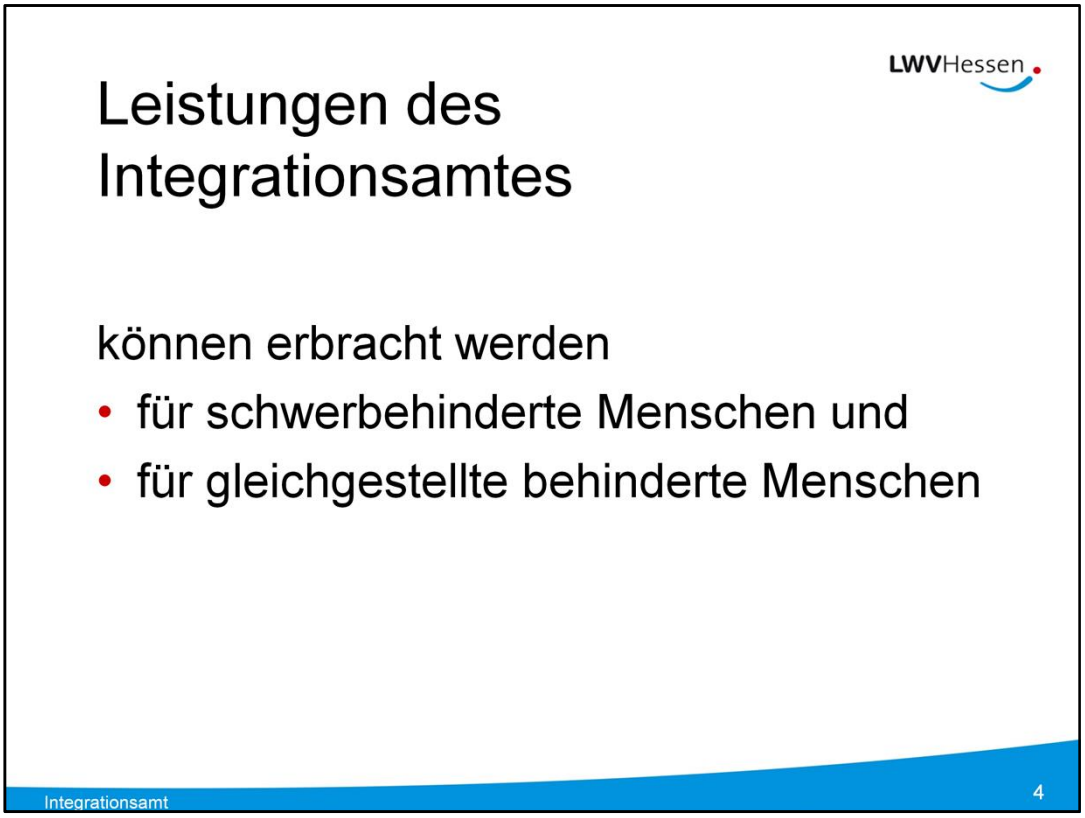
Heute steht das Thema Gleichstellung im Fokus dieser Fachtagung.
Wir wissen, dass in den Betrieben immer wieder Fragen dazu auftauchen.



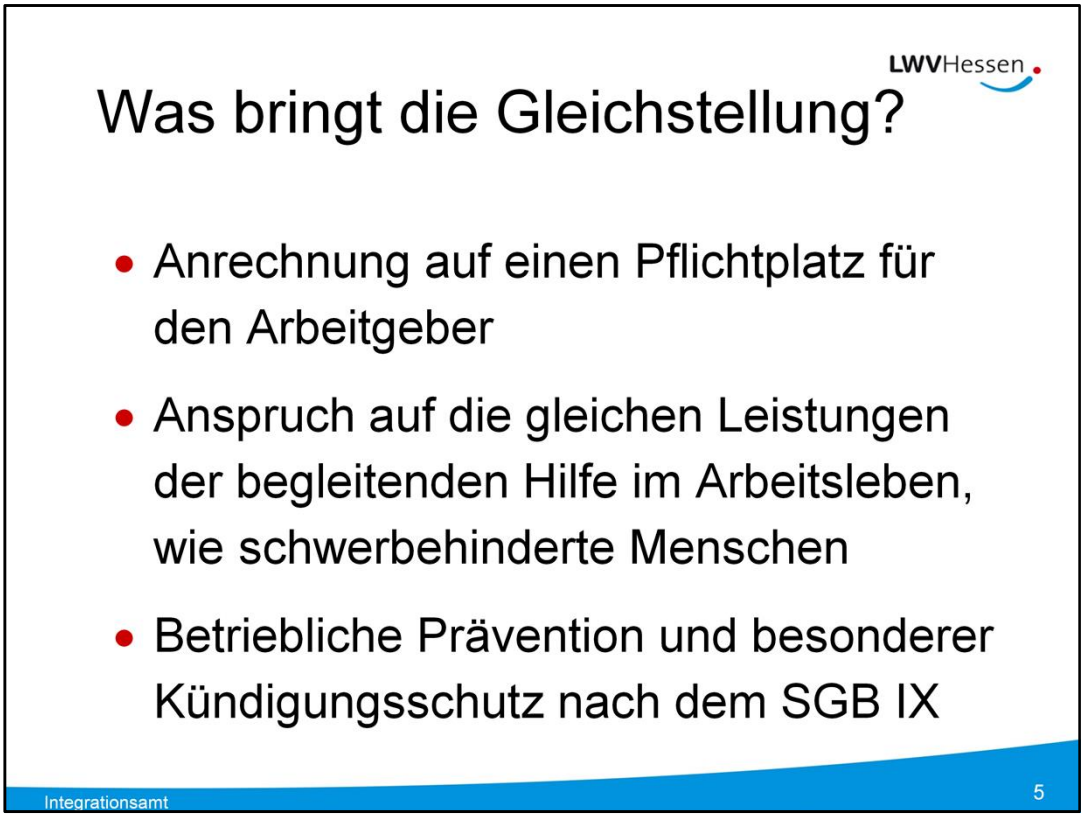
Im Jahr 2019 waren in Hessen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern (Betriebe ab 20 Beschäftigte) 17.199 Gleichgestellte beschäftigt.
Außerdem gab es in 2019 insgesamt 22.046 unbesetzte Pflichtplätze, denn einige Arbeitgeber beschäftigen keine oder nicht genügend schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen.
Bei kleineren Betrieben, mit bis zu 19 Arbeitsplätzen, sind sicher noch mehr Gleichgestellte beschäftigt, die in keine Statistik einfließen.



Lt. Bericht des Statistischen Landesamts waren am 31.12.2020 insgesamt 606.039 Menschen in Hessen schwerbehindert. 249.609 schwerbehinderte Menschen gehören zur Altersgruppe zwischen 18 bis unter 65 Jahren und sind somit im erwerbsfähigen Alter.
Nach der Statistik der Versorgungsverwaltung beim RP Gießen wurde in Hessen bei rd. 170.000 – 175.000 Menschen, im Alter zwischen 18 bis unter 65 Jahre, ein GdB von 30 – 40 festgestellt. (Stand: 31.12.2020).

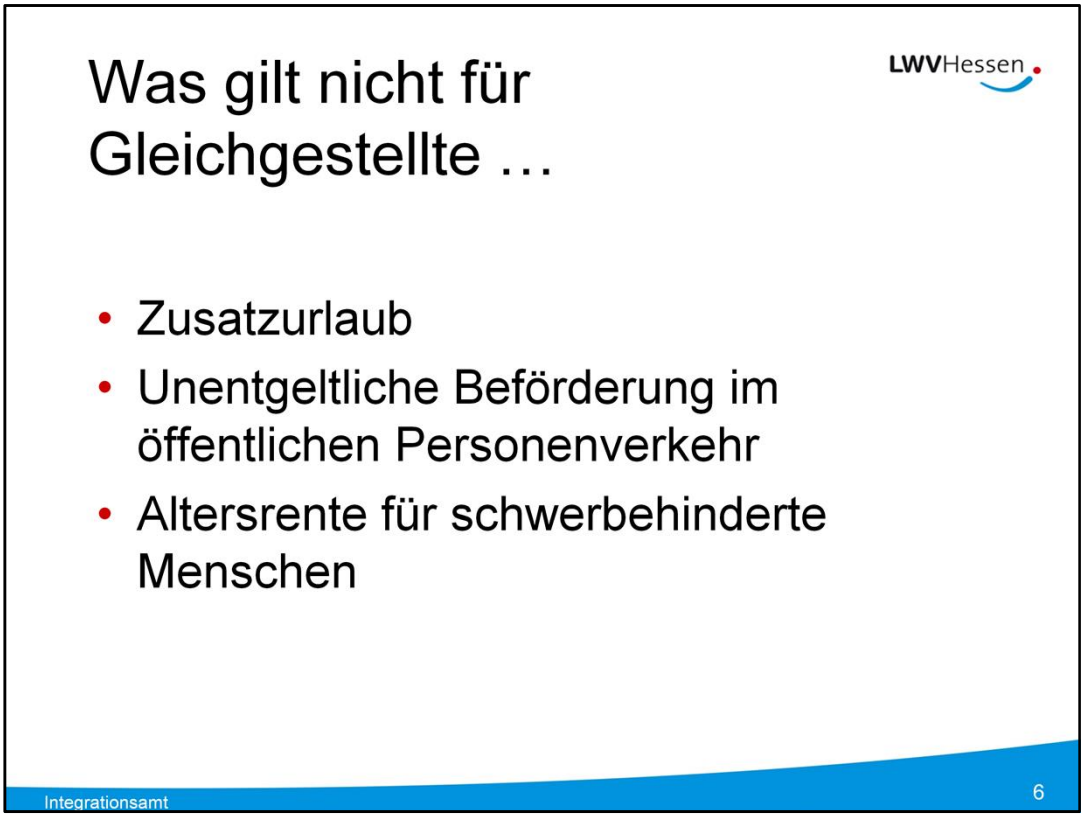


Für Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 **ohne** Gleichstellung, kann das Integrationsamt keine Leistungen erbringen!
Bei einem GdB unter 30 ist auch keine Gleichstellung möglich.



Begleitende Hilfen: Vorrang der Reha-Träger ist zu beachten (§ 18 Abs. 1 SchwbAV).

Wenn ein Antrag, für den wir nicht zuständig sind bei uns ankommt, ist das kein Problem, denn der Antrag wird innerhalb von vierzehn Tagen an den nach unserer Meinung zuständigen Reha-Träger weitergeleitet.

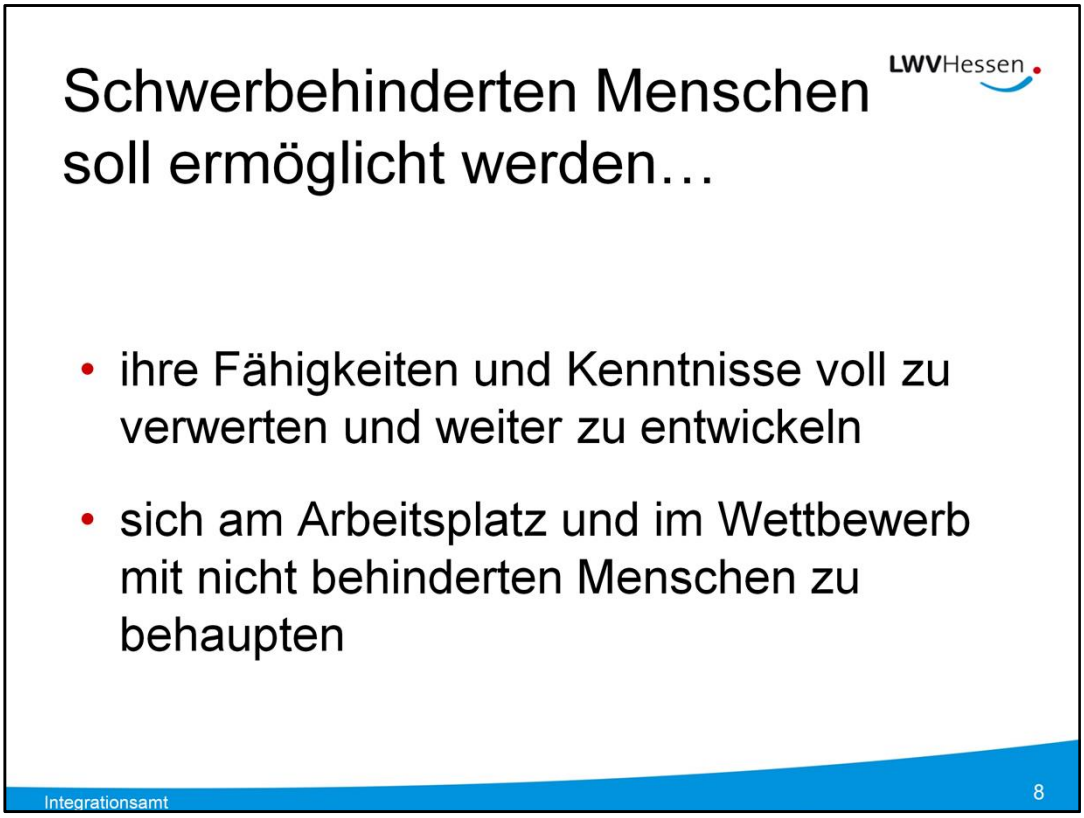


Die Ausnahmen sind im § 151 Abs. 3 SGB IX geregelt.
[Also: Vorsicht beim Antrag auf Neufeststellung der Behinderung (Verschlimmerungsantrag), wenn Sie bereits einen GdB von 50 haben. Denn die neu hinzugekommenen Beschwerden werden nicht einfach dazu addiert, sondern alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden zum Zeitpunkt der Neufeststellung neu bewertet.]

Ziel der Begleitende Hilfe

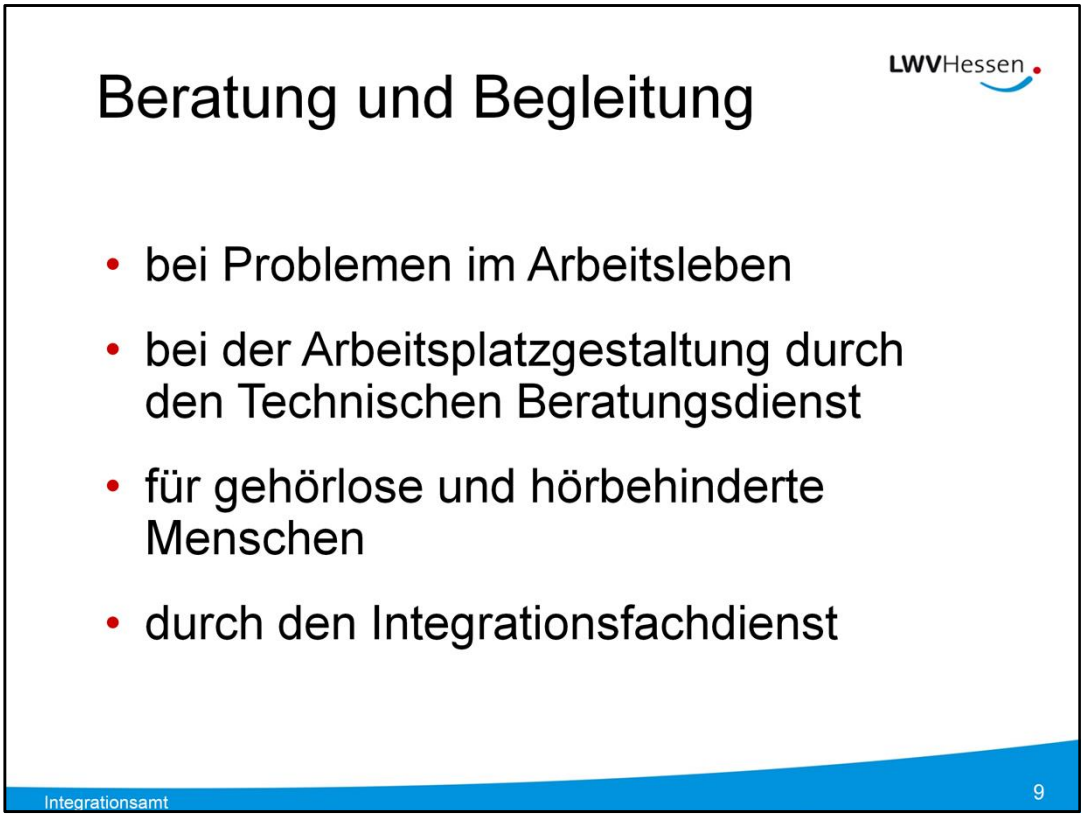
Die dauerhafte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben

- zu fördern
- zu sichern
- zu erleichtern



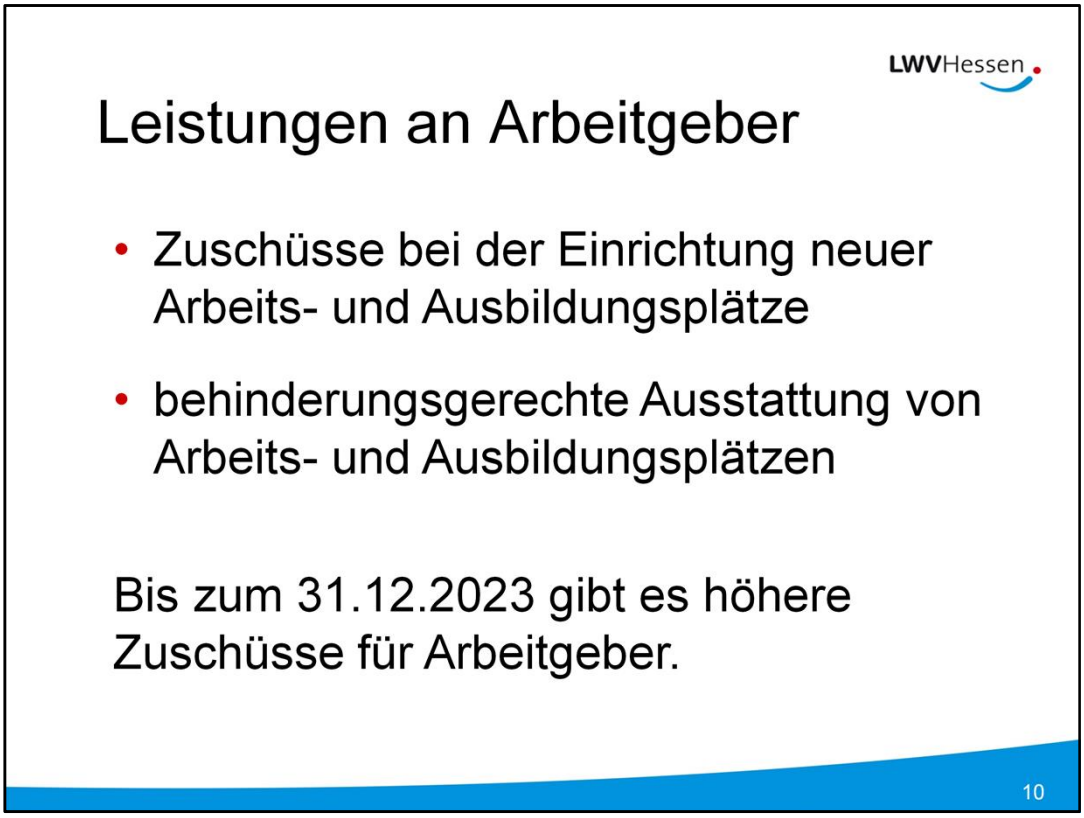
Durch die Begleitende Hilfe des Integrationsamtes, der Leistungen der Reha-Träger und Maßnahmen der Arbeitgeber soll schwerbehinderten Menschen ermöglicht werden…

Seit dem 18.08.2006 schützt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schwerbehinderte Menschen vor einer Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1 Ziel des Gesetzes
Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.



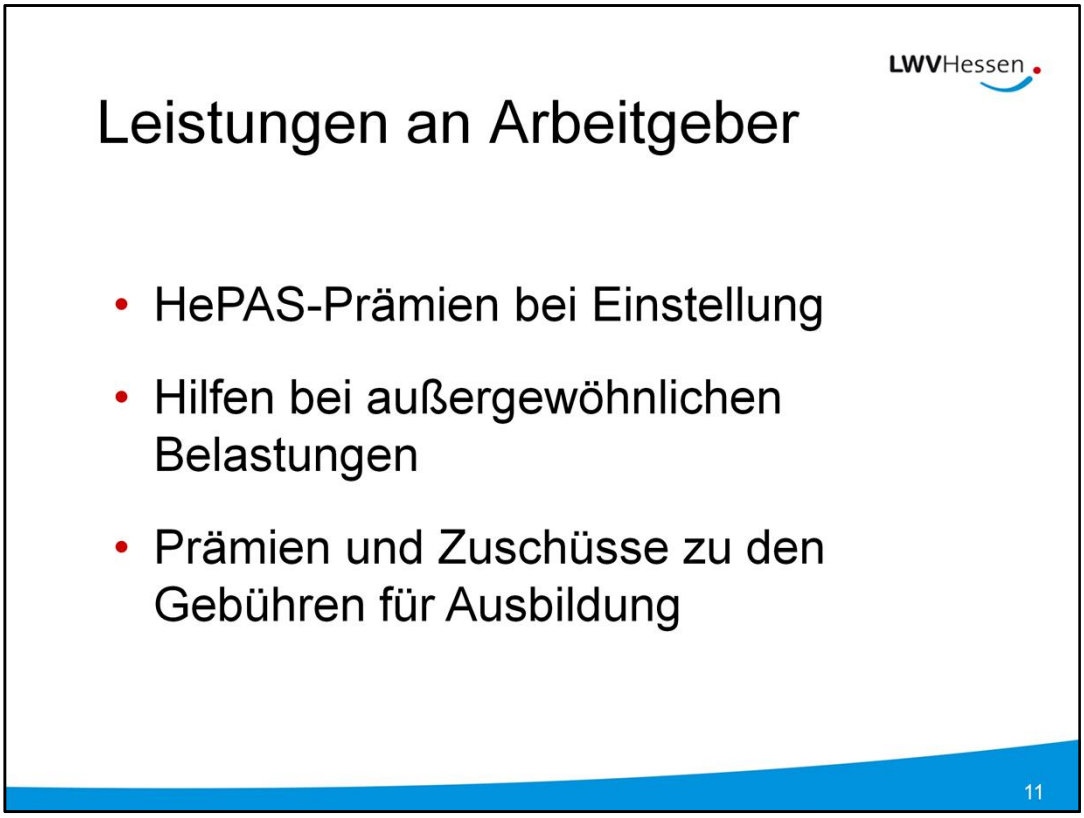
Unsere Beratungsangebote richten sich sowohl an den schwerbehinderten Menschen (inkl. Gleichgestellte) als auch an den Arbeitgeber.
Neu § 185 a SGB IX ab 01.01.2022: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, werden bundesweit eingerichtet.

Im Jahr 2020 waren rd. 25 % der Klienten, die vom IFD beraten oder begleitet wurden, Gleichgestellte oder Personen, die einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hatten.



Eine schöne Nachricht: Die Zuschüsse wurden ab dem 09.02.2021 bis zum 31.12.2023 erhöht.
Wenn der AG die Beschäftigungspflichtquote nicht erfüllt, anstelle von 50 % jetzt bis zu 70 % Zuschuss.
Wenn der AG die Beschäftigungspflichtquote erfüllt / übererfüllt hat, anstelle von 75 % jetzt bis zu 90 % Zuschuss.

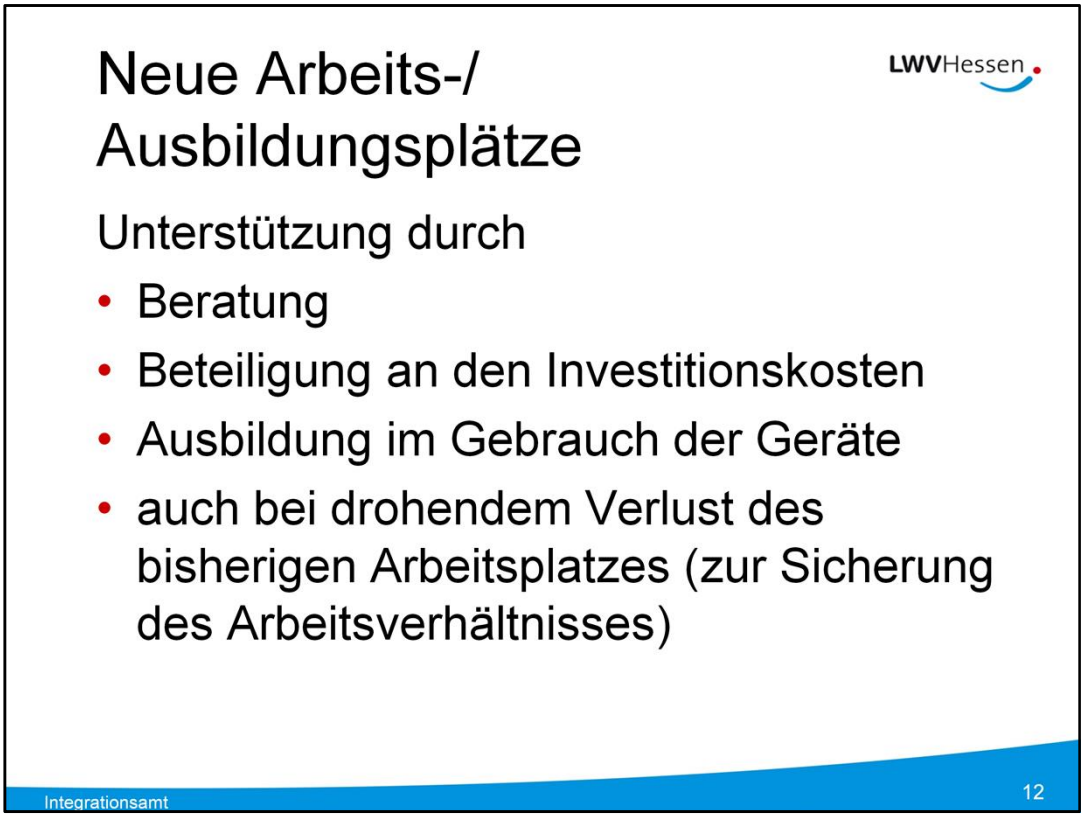
Mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze beschäftigen wir uns noch genauer …
Leistungen für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung wurden im Jahr 2020 für insgesamt 854 Arbeitsplätze erbracht. Davon waren 219 mit Gleichgestellten besetzt.



Für die Einstellung von sbM wurden im Jahr 2020 insgesamt 569 HePAS-Prämien gezahlt. Davon 456 für die Begründung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung,
sowie 74 für Ausbildungsverhältnisse und 39 für Praktika und Probebeschäftigungen. Die Prämien werden **zusätzlich zu den Förderleistungen der Agentur für Arbeit** gezahlt!
Von den 569 geförderten Beschäftigungen betrafen 101 gleichgestellte behinderte Menschen. Das entspricht einem Anteil von 17,75 %.

Wegen außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers werden im Einzelfall Beschäftigungssicherungszuschüsse oder Kosten für die personelle Unterstützung gezahlt.

Mit den Prämien und Zuschüssen für die Ausbildung von schwerbehinderten und von für die Ausbildung gleichgestellten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, werden die Kosten, die bei der Ausbildung entstehen, bezuschusst.

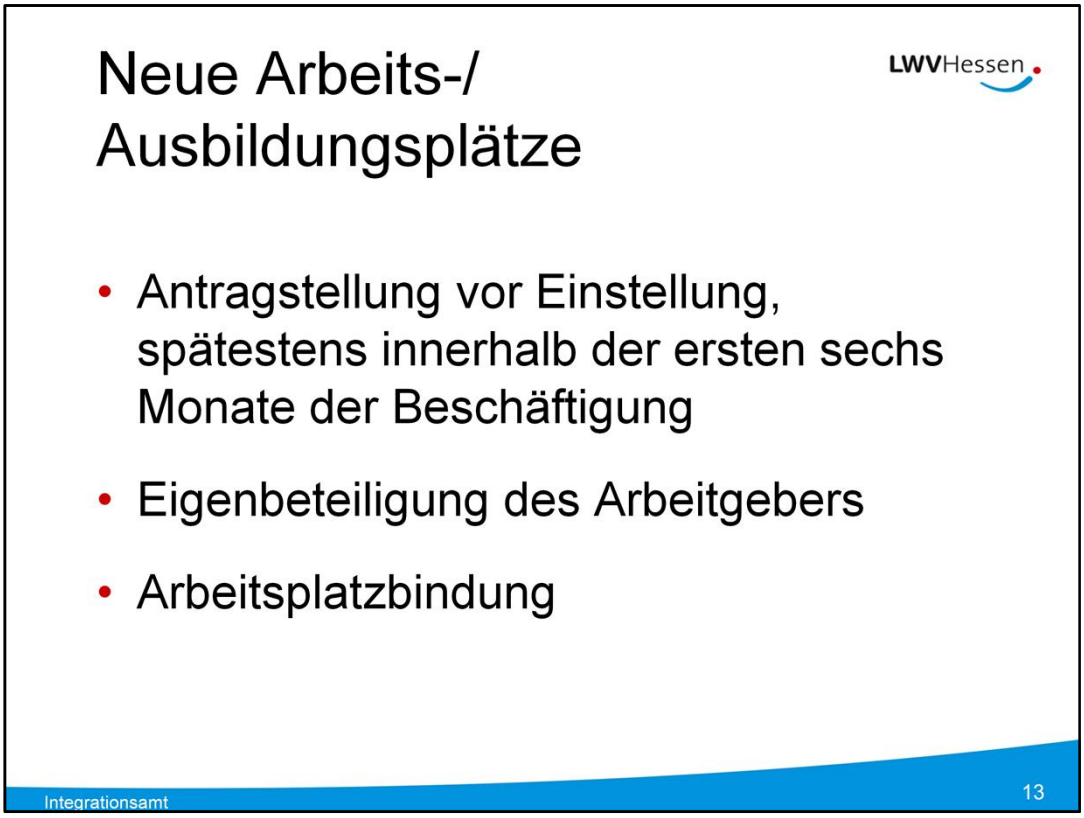


Heute möchten wir Leistungen in den Vordergrund stellen, die Sie evtl. noch nicht kennen. Zuerst die Schaffung eines neuen (zusätzlichen) Arbeits- oder Ausbildungsplatzes.

Das Besondere an dieser Leistung ist, dass auch die nicht behinderungsbedingten Investitionen, wie z. B. die Anschaffung einer Maschine, eines Firmenfahrzeuges oder der Büroausstattung oder der Um- oder Ausbau der Geschäftsräume vom Integrationsamt gefördert werden können. (Siehe hierzu unser Faltblatt Nr. 8, Neue Arbeits- und Ausbildungsplätze).

Neu ist ein Arbeitsplatz, wenn er zusätzlich eingerichtet wird und bisher nicht vorhanden war, d. h. wenn der Arbeitgeber z. B.

- seine Produktionspalette oder sein Dienstleistungsangebot erweitert,
- die Produktions-/Dienstleistungskapazität erhöht,
- bereits vorhandene Arbeiten im Betrieb bzw. in der Dienststelle neu zusammenstellt und dadurch einen organisatorisch selbständigen Arbeitsbereich schafft.



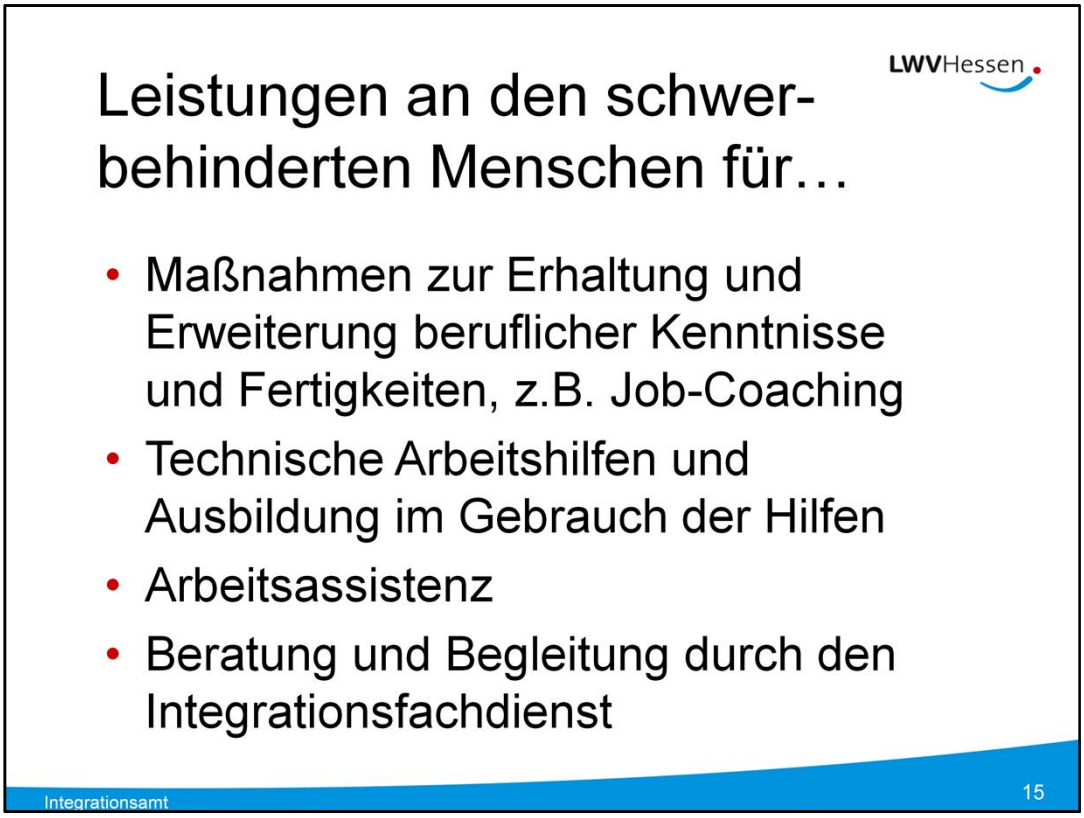
Förderhöhe - bis zu 50.000 € Zuschuss pro Arbeitsplatz.

Zur Sicherung unserer Leistung wird die Förderung mit Bindungsfrist in Abhängigkeit zur Höhe der Förderung, verbunden. D. h. der neue Arbeitsplatz muss für einen bestimmten Zeitraum mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt sein.

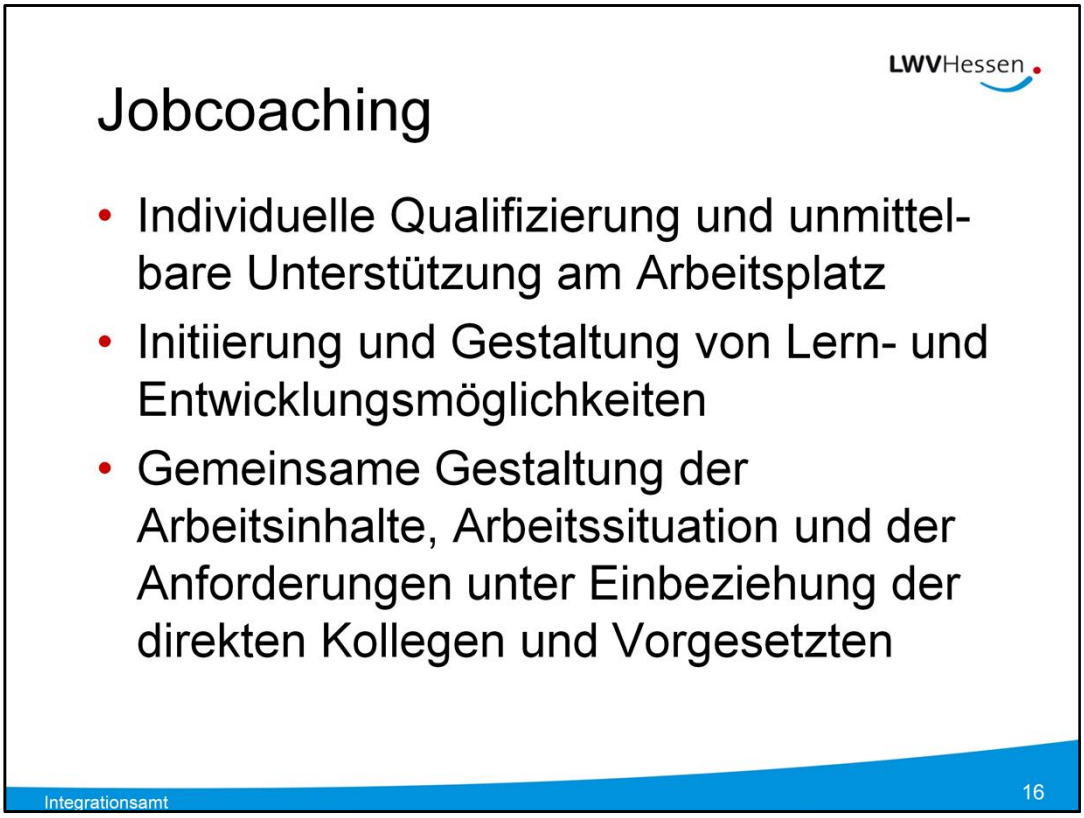
Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 85 Arbeitsverhältnisse durch Leistungen nach § 15 SchwbAV gefördert.

Davon waren 13 Menschen gleichgestellt (15,29 %). Sechs Gleichgestellte wurden im Jahr 2020 neu eingestellt. Sieben der geförderten Gleichgestellten waren bereits vor der Förderung beim selben Arbeitgeber beschäftigt. D. h. sie wurden zum Erhalt des Arbeitsverhältnisses auf einen zu diesem Zweck neu geschaffenen Arbeitsplatz im Unternehmen umgesetzt.

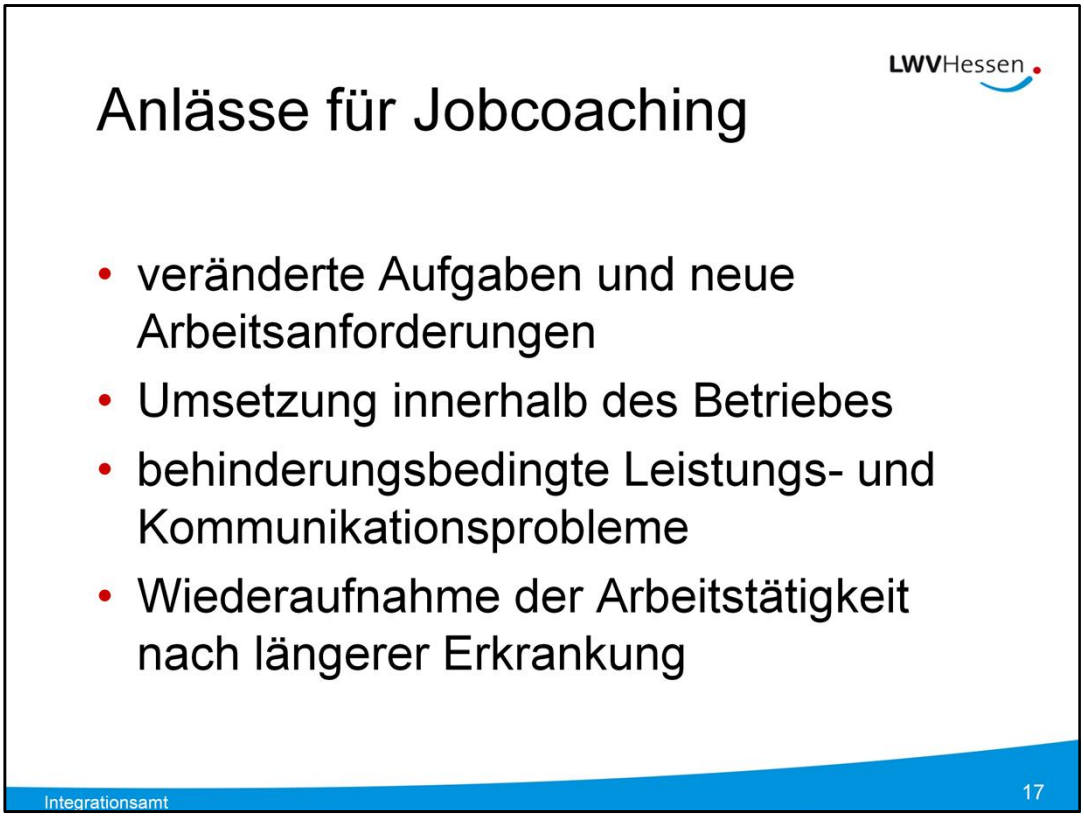
Das Faltblatt Nr. 8 und Fallbeispiele für die Förderung, finden Sie auf unserer Internetseite www.integrationsamt-hessen.de/de/fuer-arbeitgeber/einstellung-beschaeftigung/finanzielle-leistungen/investitionen-fuer-neue-arbeitsplaetze.html
Zwei Slide-Shows siehe unter https://www.integrationsamt-hessen.de/das-integrationsamt/publikationen-und-filme/filme/



Sie haben evtl. festgestellt, dass die Aufzählung nicht abschließend ist, es fehlen die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes (Kfz-Hilfe), die Wohnungshilfe, die Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz und die Berufsbegleitung bei der Unterstützten Beschäftigung, auf die wir heute - aus zeitlichen Gründen- nicht eingehen wollen.



Gerne möchten wir Sie heute über das Jobcoaching informieren.
Beim Jobcoaching geht es um die Veränderung einer für eine Seite oder beide Seiten unbefriedigende Arbeitssituation. Der schwerbehinderte Mensch und der Betrieb werden am Arbeitsplatz von einem Jobcoach unterstützt und befähigt eigene Lösungen zu entwickeln. Dafür initiiert und gestaltet der Jobcoach Lern- und Entwicklungsprozesse, sowohl für den schwerbehinderten Menschen zur Erbringung der betrieblichen Arbeitsanforderungen, als auch für Führungskräfte, Kollegen und weitere betriebliche Beteiligte zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und Arbeitssituationen. Es soll ein akzeptiertes Leistungs- und Arbeitsverhalten und eine gesteigerte Akzeptanz der Situation erreicht werden.
Jobcoaching stellt ein ergänzendes innerbetriebliches Unterstützungsangebot zur Fortbildung dar, um den behinderungsbedingten besonderen Bedarf zu decken. Vermittelt werden theoretische und praktische Kenntnisse und Fertigkeiten an die Person und das Umfeld, durch einen Jobcoach. Der Jobcoach ist sozusagen eine Kollegin/ein Kollege auf Zeit, ein geduldiger Anleiter und Unterstützer, und für den Betrieb ein Berater und Vermittler bei der Erarbeitung kreativer neuer Lösungsansätze in problematischen Beschäftigungssituationen. Denn auch die organisatorische und strukturelle Ebene steht dabei im Fokus. Eine behinderungsgerechte Anpassung der Arbeitsanforderungen und der sozialen personellen Unterstützung wird angestrebt.
Konkrete Gestaltungsvorschläge zur Optimierung der Arbeitsplatzanforderungen werden durch den Jobcoach initiiert und im Betrieb zusammen (auch mit den direkten Vorgesetzen) erarbeitet.



Hier sind verschiedene Anlässe für Jobcoaching aufgeführt…

Siehe unter: www.integrationsamt-hessen.de/de/fuer-behinderte-beschaeftigte/in-arbeit-sein-und-bleiben/job-coaching.html und unter https://www.integrationsamt-hessen.de/das-integrationsamt/publikationen-und-filme/filme/

Begleitende Hilfen…

LWVHessen

sind nicht an eine drohende Erwerbsunfähigkeit gekoppelt, sondern sollen die Arbeitsbedingungen der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen verbessern, indem sie behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen und damit die Arbeit erleichtern und langfristig sichern.

Aussichten

LWVHessen

Der medizinische Fortschritt und die veränderte Bewertung führen dazu, dass Behinderungen, die vor Jahren noch zu einem GdB von 50 oder 60 geführt haben, heute nicht mehr als Schwerbehinderung anerkannt werden.

Doch z. B. mit Bandscheibenvorfällen im Arbeitsleben zu stehen, kann eine große Herausforderung für den einzelnen Menschen bedeuten.

Diese Faltblätter, zu den Leistungen über die wir Sie heute informiert haben, sowie viele weitere Broschüren finden Sie unter https://www.integrationsamt-hessen.de/das-integrationsamt/publikationen-und-filme/publikationen/

LWVHessen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Gleich geht es weiter,
mit Ihren Fragen …