

**Durchführungsgrundsätze zur Gewährung von Leistungen
an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen
gemäß § 27 SchwbAV
vom 11.05.2020**

1. Präambel

Arbeitgeber, die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen (schwerbehinderte Menschen) beschäftigen, leisten einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft im Bereich des Arbeitslebens im Sinne des Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN BRK).

In vielen Fällen profitieren diese Arbeitgeber auch von den individuellen Talenten und Begabungen schwerbehinderter Menschen. Denn die große Mehrheit der schwerbehinderten Menschen erfüllt ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen uneingeschränkt. Viele von ihnen sind hoch motiviert. Sie bringen ihre Leistung und ihr im Rahmen des Berufslebens erworbenes Fachwissen in die Arbeit ein.

In anderen Fällen entstehen diesen Arbeitgebern aber auch Belastungen und Nachteile bei der Beschäftigung besonders beeinträchtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere auch im Vergleich zu Arbeitgebern, die weniger oder keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Soweit sich die finanziellen und sonstigen Belastungen, die ihren Grund in der Behinderung selbst haben, für den Arbeitgeber als außergewöhnlich erweisen, kann ihm auf Basis des § 27 SchwbAV ein Zuschuss gewährt werden, der diese Belastung zumindest teilweise ausgleichen soll.

2. Rechtsgrundlage

- 2.1 Arbeitgeber können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel aus der Ausgleichsabgabe Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen

nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe e des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX) vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046) in Verbindung mit § 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) in der jeweils geltenden Fassung erhalten.

2.2 Im Übrigen gelten die Rechtsgrundsätze in der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, insbesondere § 185 Abs. 5 SGB IX sowie § 18 Abs. 1 und 3 SchwbAV.

3. Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

3.1 Leistungen zur Abgeltung einer außergewöhnlichen Belastung sind nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 e SGB IX, § 27 SchwbAV möglich, wenn der schwerbehinderte Mensch, für den Leistungen erbracht werden sollen,

- zur Gruppe der schwerbehinderten Menschen gehört, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind (vgl. § 155 Abs. 1 Nr. 1 a – d SGB IX) oder
- zuvor in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gearbeitet hat oder
- in Teilzeit arbeitet, soweit die Teilzeitbeschäftigung wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 158 Abs. 2 i. V. m. § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX) und mindestens 15 Wochenstunden beträgt (vgl. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX),

vor allem, wenn ohne diese Leistung das Beschäftigungsverhältnis gefährdet würde.

3.2 Zur Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 a – d SGB IX gehören Personen dann, wenn

- sie auf Grund ihrer Behinderung einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
- die Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit besonderen Aufwendungen verbunden ist oder
- sie infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen oder

- bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt.

3.3 Leistungen für Beamte sind möglich (vgl. § 156 Abs. 1 SGB IX).

Bei der Höhe der Leistung ist Ziffer 7.2 zu beachten.

3.4 Leistungen an selbstständige schwerbehinderte Menschen können nach § 21 Abs. 4 SchwbAV in entsprechender Anwendung des § 27 SchwbAV erbracht werden, wenn bei dem schwerbehinderten Menschen selbst die Voraussetzungen für eine Leistungserbringung vorliegen. Dabei kommen Leistungen nach der Ziffer 6.1.1 in Form des Beschäftigungssicherungszuschusses (BSZ) in der Regel nicht in Betracht.

Die Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 SchwbAV müssen uneingeschränkt vorliegen. Insbesondere muss der schwerbehinderte Mensch ungeachtet der behinderungsbedingten Einschränkungen seinen Lebensunterhalt durch die selbstständige Tätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sicherstellen können.

Beschäftigt der selbstständig tätige schwerbehinderte Mensch andere Personen zur eigenen Unterstützung, kommen Leistungen nach der Ziffer 6.1.2 in Form der personellen Unterstützung (PU) nur in Betracht, wenn die unterstützten Tätigkeiten nicht solche sind, die ohnehin in der Regel von abhängig Beschäftigten (und nicht vom Inhaber selbst) durchgeführt werden.

Die Förderung darf nicht dazu führen, eine defizitäre Selbstständigkeit wirtschaftlich am Leben zu erhalten (VGH Baden-Württemberg, Urt. v. 4.5.2004 – 9 S 14/03 – br 2004, S. 177).

3.5 Leistungen für schwerbehinderte Menschen, die rechtmäßig im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) im Betrieb eines Dritten (Entleiher) arbeiten, können unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieser Rechtskonstruktion erbracht werden. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Die Arbeitgeberfunktionen sind zwischen Ver- und Entleiher aufgespalten. Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sind arbeitstechnisch in den Betrieb des Entleihers eingebunden. Daraus ergibt sich, dass alle mit der Eingliederung

in den Betrieb des Entleihers und der Erbringung der Arbeitsleistung in Zusammenhang stehenden öffentlich-rechtlichen Schutzpflichten in erster Linie dem Entleiher obliegen.

Diese Pflichten sind tätigkeits- und arbeitsplatzbezogen. Dementsprechend ist auch die begleitende Hilfe im Arbeitsleben durch das Integrationsamt in Bezug auf den Arbeitsplatz in der Regel an den Entleiher zu erbringen. Allerdings trägt der Verleiher die Lohnkosten.

Daher sind Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen an den zu erbringen, der die konkrete Belastung trägt, die mit der Beschäftigung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen verbunden sein kann. Bei den Leistungen nach Ziffer 6.1.1 (BSZ) ist dies in der Regel der Verleiher. Bei den Leistungen nach Ziffer 6.1.2 (PU) kommt es darauf an, ob die Unterstützung durch Mitarbeiter des Verleihers oder Mitarbeiter des Entleihers geleistet wird.

3.6 Leistungen für Auszubildende sind grundsätzlich nur möglich bezüglich der Leistungen gemäß Ziffer 6.1.2 (PU) dieser Empfehlung. Hier ist zu berücksichtigen, dass Auszubildende vertraglich keine inhaltliche Arbeit schulden, sondern allein zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden. Aus diesem Grund und wegen der umfangreichen Ausbildungsförderung der Agentur für Arbeit (z.B. Ausbildungsgeld) sind Leistungen daher grundsätzlich nur dann denkbar, wenn Dritte über die Anleitung des Ausbilders / Meisters hinaus unterstützend tätig werden.

3.7 Eine Förderung ist nur möglich, wenn die unter den Ziffern 3.3 bis 3.6 genannten Personengruppen jeweils auch die Voraussetzungen der Ziffer 3.1 erfüllen.

4. Nachrangigkeit der Leistungen

4.1 Die Leistungen sind nach § 160 Abs. 5 SGB IX gegenüber den zweckgleichen Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX sowie gegenüber entsprechenden Leistungen, die von anderer Seite für einen vergleichbaren Zweck erbracht werden, nachrangig.

Deshalb kommt vor allem eine Leistung nach Ziffer 6.1.1 (BSZ) dieser Empfehlungen nicht in Betracht, sofern ein Eingliederungszuschuss (EGZ) im

Sinne von §§ 88 ff. SGB III oder § 34 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX durch die Agentur für Arbeit oder einen anderen Träger erbracht wird. Ziffer 4.2 bleibt unberührt.

Dabei darf die Möglichkeit der Leistung nach § 27 SchwbAV nicht dazu führen, dass vorrangige / entsprechende Leistungen Dritter nicht in Anspruch genommen oder nicht gewährt werden (vgl. § 185 Abs. 5 Satz 2 SGB IX).

Daher wird im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses in der Regel keine Leistung nach Ziffer 6.1.1 (BSZ) erbracht.

Dies gilt nicht, soweit durch den Rehabilitationsträger kein Eingliederungszuschuss (EGZ) gezahlt wird und es sich um Personen handelt, die aus

- einem beruflichen Orientierungsverfahren für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf oder
- einer innerbetrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung gemäß § 38a SGB IX oder
- einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt gewechselt sind.

4.2 Leistungen gemäß Ziffer 6.1.2 (PU) kommen in den ersten sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zusätzlich zu den Leistungen der Agentur für Arbeit nur dann in Betracht, wenn aufgrund der Behinderung eine über die Einarbeitung hinausgehende zusätzliche Leistung benötigt wird.

5 Allgemeine Voraussetzungen

5.1 Leistungen nach diesen Empfehlungen kommen bei Vorliegen einer außergewöhnlichen Belastung für den Arbeitgeber im Sinne der Ziffer 6 nur dann in Betracht, wenn

- ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis auf einem Arbeitsplatz nach §§ 156 Abs. 1, 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX besteht und
- zumindest der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird.

- 5.2 Erforderlich ist darüber hinaus, dass zwischen dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Arbeitnehmer ein vertretbares Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt in Bezug auf die vorhandene Erwerbsfähigkeit besteht.

Von einem vertretbaren Austauschverhältnis kann nicht mehr gesprochen werden, wenn die vom schwerbehinderten Menschen erbrachte Arbeitsleistung die Arbeitsleistung vergleichbarer, nicht leistungseingeschränkter Mitarbeitender um mehr als die Hälfte unterschreitet. Dies gilt insbesondere dann, wenn zusätzlich ein sehr hoher Unterstützungsbedarf durch Dritte besteht.

Liegt ein solches Austauschverhältnis nicht (mehr) vor, ist soweit möglich auf die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz hinzuwirken, bei dem der schwerbehinderte Mensch seine Fähigkeiten und Kenntnisse besser nutzen und weiterentwickeln kann (vgl. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX).

Ausnahmsweise können Leistungen nach der Ziffer 6 jedoch gewährt werden, wenn das oben beschriebene Austauschverhältnis absehbar in einem Zeitraum von höchstens 18 Monaten durch geeignete Maßnahmen erreicht werden kann.

Steht fest, dass ein vertretbares Austauschverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt weiterhin nicht vorliegt, ist die Leistung in der Regel zu beenden. Die Leistung kann ausnahmsweise weiter bewilligt werden, wenn dadurch voraussichtlich der Wechsel des schwerbehinderten Arbeitnehmers in eine Werkstatt für behinderte Menschen vermieden werden kann.

6 Außergewöhnliche Belastungen

- 6.1 Außergewöhnliche Belastungen im Sinne des § 27 Abs. 2 SchwbAV sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen des Arbeitgebers, die behinderungsbedingt (vgl. Ziffer 6.2) hervorgerufen werden, insbesondere durch
- 6.1.1 eine gegenüber der im Betrieb / der Dienststelle üblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen (Leistungseinschränkung), die zu einem Ungleichgewicht zwischen der tatsächlicher Arbeitsleistung und dem gezahlten Leistungsentgelt führt.

Eine solche Leistungseinschränkung ist insbesondere gegeben bei

- im Vergleich überdurchschnittlich verlangsamer Arbeitsweise oder verlangsamer Bewegungen,
- zusätzlichen Pausen und Ruhezeiten,
- umständlicheres Arbeiten,
- kurze aber häufige Leerlauf- und Wartezeiten (also persönliche, nicht betrieblich veranlasste Arbeitsunterbrechungen),
- im Vergleich überdurchschnittlich hoher Fehlerquote oder
- erheblichen Motivationsdefiziten.

Ziel der Leistung ist es, das Beschäftigungsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen trotz der bestehenden Leistungseinschränkung zu sichern. Die Förderung besteht daher in Form eines **Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)**, dessen Höhe nach den Stufen der Ziffer 8.1.1 gestaffelt ist.

- 6.1.2. eine erforderliche Unterstützung durch andere Beschäftigte des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Arbeitsausführung des schwerbehinderten Menschen.

Ziel der Leistung ist die Sicherung des Arbeitsverhältnisses des schwerbehinderten Menschen durch einen Zuschuss an den Arbeitgeber zu den Lohnkosten der Person, die die **personelle Unterstützung (PU)** erbringt.

Eine solche personelle Unterstützung ist insbesondere gegeben bei

- längerer oder regelmäßig wiederkehrender fachlicher bzw. arbeitspädagogischer Unterweisung, Anleitung und/oder Kontrolle (insbesondere bei lern-/geistig behinderten Menschen),
- regelmäßiger arbeitsbegleitender Betreuung und Motivation zur Arbeitsausführung (insbesondere bei seelisch behinderten Menschen),
- regelmäßig erforderlichen tätigkeitsbezogenen Handreichungen und Hilfestellungen (z.B. Heben und Tragen, Wege im Betrieb) bei der Arbeitsausführung sowie der Sicherstellung der Kommunikation am

Arbeitsplatz (insbesondere für erheblich körperbehinderte und/oder sinnesbehinderte Menschen).

6.2 Die unter Ziffer 6.1 beschriebenen Aufwendungen sowie sonstigen Belastungen müssen im Zusammenhang mit den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen und deren Auswirkungen bei den konkreten Arbeitsplatzanforderungen stehen. Maßgeblich ist allein die anerkannte Behinderung.

Ist eine Funktionsbeeinträchtigung nicht anerkannt, ist dahingehend zu beraten, dass eine Anerkennung beantragt werden kann. Auf die alleinige Entscheidungskompetenz der zuständigen Behörden ist hinzuweisen.

Wird eine Funktionsbeeinträchtigung rückwirkend anerkannt, ist eine Leistung ab dem Zeitpunkt der letzten Antragstellung möglich, frühestens jedoch ab Datum der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der Anerkennung der zusätzlichen Funktionsbeeinträchtigung.

6.3 Die Möglichkeiten, den schwerbehinderten Menschen zu einer von fremder Unterstützung unabhängigen und ihrem Arbeitsentgelt entsprechenden Arbeitsleistung zu befähigen, müssen ausgeschöpft sein (vgl. § 164 Abs. 4 SGB IX).

Dazu gehören insbesondere

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl bzw. Anpassung des Arbeitsplatzes,
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes,
- die auf die Fähigkeiten abgestimmte berufliche Bildung und Einarbeitung einschl. innerbetrieblicher Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung,
- andere Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsorganisation,
- gegebenenfalls die Versetzung auf einen anderen, angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatz, auf dem weder eine Leistungseinschränkung besteht noch eine personelle Unterstützung erforderlich ist, auch wenn dies

für den schwerbehinderten Menschen selbst mit einer Verringerung des Arbeitsentgeltes verbunden ist.

Zur Umsetzung dieser Maßnahmen ist die aktive Mitwirkung des Arbeitgebers erforderlich. Fehlt diese, kann die Leistung nach § 66 Abs. 1 SGB I versagt oder gekürzt werden.

- 6.4 Die Leistungen nach § 27 SchwbAV können neben anderen Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben erbracht werden.

Ziel der Leistungen ist es, den schwerbehinderten Menschen über die personelle Unterstützung oder die ergänzende Leistungen - insbesondere durch die Betreuung durch den IFD, Beauftragung eines Job-Coaches - in die Lage zu versetzen, eine annähernd betriebliche Normleistung zu erbringen bzw. die eigene Arbeitsleistung selbstständig und unabhängig erbringen zu können. Gleichzeitig ist es das Ziel jeder Leistung nach dieser Empfehlung, das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern.

- 6.5 Überdurchschnittlich im Sinne von § 27 Abs. 2 SchwbAV sind die Aufwendungen sowie die sonstigen Belastungen des Arbeitgebers dann, wenn sie die im Betrieb oder Dienststelle üblicherweise für Beschäftigte mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben anfallenden Kosten deutlich überschreiten.

Dies ist in der Regel der Fall

- a) bei einer Leistungseinschränkung im Sinne der Ziffer 6.1.1, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen mindestens um 30 v. H. (vgl. BAG, Urteil vom 11. Dezember 2003 – 2 AZR 667/02 –, BAGE 109, 87-100) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit/Funktion im Betrieb/der Dienststelle ausübt bzw.
 - b) bei innerbetrieblicher personeller Unterstützung im Sinne der Ziffer 6.1.2, wenn diese arbeitstäglich durchschnittlich mindestens eine Stunde – erforderlich ist. Ziffer 8.1.2 bleibt unberührt.
- 6.6 Wird der schwerbehinderte Mensch von einer seiner Aufgaben behinderungsbedingt befreit, ist zu differenzieren:

- bezüglich dieser Aufgabe kommt eine Leistung nach der Ziffer 6.1.1 (BSZ) nur in Betracht, wenn
 - die Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen übernommen wird (Umverteilung) und
 - durch den schwerbehinderten Menschen keine anderen Aufgaben / Arbeiten zusätzlich und uneingeschränkt übernommen werden (fehlende Kompensation).

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, fehlt es an der außergewöhnlichen Belastung, da die Aufgaben des schwerbehinderten Menschen nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX angepasst wurden, er aber durch die Kompensation eine vollwertige Stelle ausfüllt.

- eine ggf. ergänzende Leistung nach Ziffer 6.1.2 (PU) kommt nur dann in Betracht, wenn zusätzliches Personal im Bereich des schwerbehinderten Menschen eingesetzt wird, das dessen Aufgaben / Arbeit übernimmt.

Andernfalls fehlt es an einer außergewöhnlichen Belastung, da die eigenen Aufgaben nicht wie bei den in der Ziffer 6.1.2 für eine helfende Tätigkeit unterbrochen werden, sondern die Arbeit nur umverteilt wird. Hier bestehen zum Nachweis einer außergewöhnlichen Belastung höhere Anforderungen mit der Folge, dass es des Nachweises von zusätzlichem Personal bedarf.

6.7 Belastungen, die durch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder eine schlechte Auftragslage entstehen, stellen keine außergewöhnliche Belastung im Sinne dieser Empfehlungen dar.

6.8 Die Leistung der personellen Unterstützung ist von der Arbeitsassistenz i. S. d. § 185 Abs. 4 SGB IX, § 17 Abs. 1a SchwbAV in der Regel dadurch abzugrenzen, dass die erforderliche Unterstützung durch eigene Mitarbeiter (z.B. Handreichungen) als personelle Unterstützung, die Unterstützung durch Dritte als Arbeitsassistenz i. S. d. § 185 Abs. 4 SGB IX zu werten ist.

Dabei umfasst Arbeitsassistenz grundsätzlich die Unterstützung außerhalb des das Beschäftigungsverhältnis inhaltlich prägenden Kernbereichs der arbeitsvertraglich / dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben. Beide

Leistungen können kombiniert erbracht werden. Auf die Empfehlung zur Arbeitsassistenz, insbesondere der Ziffern 2.1 und 3.3, wird verwiesen.

7 Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber

7.1 Die Übernahme der Kosten der behinderungsbedingten außergewöhnlichen finanziellen Aufwendungen sowie sonstiger Belastungen im Sinne der Ziffer 6 muss für den Arbeitgeber unzumutbar sein.

Hieran fehlt es, wenn die Leistungsreduzierung bei der Vergütung des schwerbehinderten Menschen bereits berücksichtigt wurde, die Vergütung also im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden mit vergleichbaren Aufgaben erheblich reduziert wurde.

7.2 Das Maß der Unzumutbarkeit orientiert sich insbesondere an der Erfüllung der Beschäftigungspflicht gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX.

Dabei kann eine Mehrfachanrechnung gemäß § 159 SGB IX des schwerbehinderten Menschen durch die Agentur für Arbeit berücksichtigt werden.

Im Übrigen sind an den Arbeitgeber bezüglich des ihm finanziell Zumutbaren besonders hohe Anforderungen zu stellen, wenn

- eine ordentliche (Änderungs-) Kündigung arbeitsvertraglich bzw. tarifvertraglich ausgeschlossen ist,
- Anspruch auf Verdienstsicherung besteht, sowie
- bei Beamten auf Lebenszeit.

Auch bei einem Arbeitsunfall oder nach einer Berufskrankheit sind höhere Anforderungen an den Arbeitgeber gerechtfertigt, wenn die Behinderung hierdurch verursacht wurde.

7.3 Insbesondere bei großen Arbeitgebern, Arbeitgebern in einer Konzernstruktur und dem öffentlichen Dienst liegt die unzumutbare Belastung nicht allein in der finanziellen Situation des Arbeitgebers selbst, sondern insbesondere in der konkreten Situation im Arbeitsteam des schwerbehinderten Menschen.

Daher kann vor einer (Weiter-)Bewilligung geprüft werden, wie der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus § 164 Abs. 4 SGB IX umsetzt.

Das Integrationsamt berät die Arbeitgeber zusammen mit Technischem Beratungsdienst (TBD) und IFD entsprechend und wirkt auf eine angemessene Umsetzung dieser Verpflichtung hin. Bleibt die Situation auf Dauer unverändert – reduziert der Arbeitgeber z.B. nicht die tatsächlichen Anforderungen an den schwerbehinderten Menschen trotz behinderungsbedingter überdurchschnittlich verlangsamter Arbeitsweise – kann die Leistung mit Wirkung für die Zukunft reduziert oder versagt werden.

8 Berechnung und Höhe der Abgeltung der außergewöhnlichen Belastungen

8.1 Die Ermittlung der Leistungen erfolgt in jeweils drei Bedarfsstufen.

8.1.1 Die Bedarfsstufen sind

a) eine Leistungsverringerung bei dem Beschäftigungssicherungszuschuss im Sinne der Ziffer 6.1.1

Stufe 1: um 30 %

Stufe 2: um 40 %

Stufe 3: um 50 %

b) bei der durchschnittlichen arbeitstäglichen personellen Unterstützung im Sinne der Ziffer 6.1.2

Stufe 1: ab 1 Stunde

Stufe 2: mehr als 2 Stunden

Stufe 3: mehr als 3 Stunden

8.1.2 Ausnahmsweise kann bei einer PU in begründeten Ausnahmefällen ein Zuschuss ab 0,5 Stunden gewährt werden, wenn sich die Versagung der Leistung für den Arbeitgeber im Einzelfall als besondere Härte darstellen würde.

8.1.3 Die Stufe 3 beim Beschäftigungssicherungszuschuss und der personellen Unterstützung sind nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen anzunehmen und bedürfen insoweit einer besonderen Begründung.

8.1.4 Den Bedarfsstufen werden folgende Zahlbeträge zugeordnet:

a) Leistungsverringerung

Stufe 1: 180,-- Euro bis 450,-- Euro

Stufe 2: 230,-- Euro bis 600,-- Euro

Stufe 3: 280,-- Euro bis 850,-- Euro

Die vorgenannten Zahlbeträge entsprechen einer Vollzeitbeschäftigung und sind bei Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig zu kürzen.

b) Personelle Unterstützung

Stufe 1: 180,-- Euro bis 580,-- Euro

Stufe 2: 250,-- Euro bis 870,-- Euro

Stufe 3: 320,-- Euro bis 1.160,-- Euro

Die jeweiligen Zahlbeträge orientieren sich an

- der branchenspezifischen Entlohnung des schwerbehinderten Menschen bzw. der Unterstützungsperson
- die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber
- den jeweiligen Bruttolöhnen oder -gehältern der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige Zahlungen bleiben unberücksichtigt

8.1.5 Der BSZ ist bei Teilzeitbeschäftigung anteilmäßig zu kürzen.

Vollzeitbeschäftigung in diesem Sinn wird in erster Linie definiert durch den dem Arbeitsverhältnis zu Grunde liegenden Tarifvertrag oder sonstige arbeitsvertragliche, dienstrechtliche oder sonstige Regelungen hierzu. Für

die Höhe der Förderung wird angenommen, dass unabhängig hiervon bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden keine Vollzeit vorliegt.

Eine Altersteilzeit im Blockmodell ist während der Arbeitsphase nicht als Teilzeit-, sondern wie eine Vollzeitbeschäftigung zu behandeln mit der Folge, dass während der Freistellungsphase die Leistungen entfallen.

- 8.2 Bei der abschließenden Gesamtbetrachtung soll die Höhe der jährlichen Leistung zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers (Beschäftigungssicherungszuschuss, personelle Unterstützung oder Kombination von beiden Leistungstatbeständen) sowie vergleichbare Leistungen Dritter (z.B. EGZ neben PU) 100 % des Bruttojahreseinkommens des schwerbehinderten Menschen (Arbeitnehmerbrutto) nicht überschreiten.

Bei Menschen, die zuvor in der Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben oder ohne die Leistung in die Werkstatt wechseln müssten, kann hiervon abgewichen werden. Regionale Arbeitsmarktprogramme sind jedoch vorrangig.

9 Antragstellung und Dauer der Leistung - mögliche Reduzierung der Leistung

- 9.1 Die Leistungen werden für einen Zeitraum von maximal drei Jahren, beginnend mit dem Monat der Antragstellung, bewilligt.
- 9.2 Leistungen sollen insbesondere dann nur für ein oder zwei Jahre bewilligt werden, wenn
- die Leistung erstmalig bewilligt wird oder
 - die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen gerade erst erfolgt ist oder
 - der Umfang der außergewöhnlichen Belastung Veränderungen unterworfen sein kann, z.B. bei Einsatz eines Jobcoach.
- 9.3 Leistungen können auf Antrag wiederholt erbracht werden. Eine rückwirkende Bewilligung erfolgt nicht.
- 9.4 Die Fallgestaltungen des 7.2 können sich leistungsmindernd auswirken.

- 9.5 Auch bei unveränderter Leistungsvoraussetzung kann ab dem dritten Jahr, in dem Leistungen nach diesen Empfehlungen erbracht werden, eine (ggf. weitere) Reduzierung (Degression) erfolgen.
- 9.6 Die Höhe der möglichen Reduzierung der Leistung bestimmt das Integrationsamt nach pflichtgemäßem Ermessen.
- 9.7 Leistungen werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (insbesondere Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht.

Bei Beamten wird die Leistung nach 6 Wochen eingestellt, wenn das Entgelt bei einer Erkrankung fortgezahlt wird.

- 9.8 Sollen Arbeitsverhältnisse beendet werden, entfallen die Leistungsvoraussetzungen in der Regel bei
- Erteilung der Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt vom Monat nach Erteilung der Zustimmung an oder
 - Aufhebungsverträgen vom Monat nach Unterzeichnung des Vertrages an oder
 - einer Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes vom Monat nach Zugang der Kündigung,

weil dann das Ziel der Leistung im Sinne der Ziffer 6.4, die dauerhafte Sicherung des Arbeitsverhältnisses, nicht mehr gewährleistet werden kann.

10 Örtliche Zuständigkeit

Zuständig für die Bewilligung von Leistungen nach diesen Durchführungsgrundsätzen ist das Integrationsamt Hamburg für Arbeitsplätze im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg. Bei alternierenden Arbeitsplätzen (Telearbeitsplatz) ist das für den Betriebssitz zuständige Integrationsamt zuständig.

Hamburg, den 25.Mai 2020

(Zustimmung SI)