

Participation 4.0

Arbeit für alle *Travail inclusif sans frontières*

Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Grenzregion Oberrhein

EIN DEUTSCH-FRANZÖSISCHER VERGLEICH



OBJECTIF → UN EMPLOI EN ALLEMAGNE

ZIEL → EINE ARBEIT IN DEUTSCHLAND

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. DER BEGRIFF „BEHINDERUNG“ IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH	5
In Frankreich	7
In Deutschland	10
2. DIE BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH	14
In Frankreich	15
In Deutschland	17
3. DIE AKTEURE	19
In Frankreich	20
AGEFIPH - FIPHF	20
CAP Emploi	21
Der Departementrat und das MDPH (Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung)	22
CPAM	22
Pôle Emploi	23
In Deutschland	24
Bundesagentur für Arbeit – Stelle für Rehabilitation	24
Die an den KVJS angebotenen regionalen Integrationsämter	25
Die Integrationsfachdienste (IFD)	26
Landratsamt Ortenaukreis	27
Deutsch-französisch	28
Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung	28
INFOBEST	29
4. FINANZIELLE LEISTUNGEN UND HILFEN IN VERBINDUNG MIT DEM STATUS EINES ARBEITNEHMERS MIT BEHINDERUNG	30
In Frankreich	31
In Deutschland	37
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG VON ARBEITNEHMERN MIT BEHINDERUNG IN BETRIEBEN	48
In Frankreich	49
In Deutschland	51
6. METHODEN ZUR BEGLEITUNG UND VERMITTLUNG VON ARBEITNEHMERN MIT BEHINDERUNG	54
In Frankreich	54
In Deutschland	55
Deutsch-französisch	55
7. ERFAHRUNGSBERICHTE: DIE NOTWENDIGKEIT EINER ENGEN GRENZÜBERSCHREITENDEN KOOPERATION	59

Vorwort

Das Projekt Participation 4.0

Zwischen dem deutschen und dem französischen Arbeitsmarkt herrscht ein großes Ungleichgewicht insbesondere für Menschen mit Behinderung. Ausgehend von dieser Feststellung arbeiten drei Partner an dem Projekt INTERREG „Participation 4.0“. Ziel des Projekts ist die Förderung der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich.

Denn auch wenn im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau die Grenze zwischen Deutschland und Frankreich immer mehr verschwindet, gestaltet sich die Arbeitsmarktregion dies- und jenseits der Grenze recht unterschiedlich. Baden-Württemberg verzeichnet mit einer Arbeitslosenquote von 3% (6% bei Menschen mit Behinderung) nahezu Vollbeschäftigung und einige Branchen leiden unter Arbeitskräftemangel. Auf französischer Seite weist das Departement Bas-Rhin eine Arbeitslosenquote von 8,5% auf, bei Menschen mit Behinderung sogar bis zu 25%.

Daher haben die Albert Schweitzer Werkstätten und Wohneinrichtungen (ASW+W) Offenburg, La Régie des Ecrivains in Schiltigheim und Solivers in Molsheim, alle Akteure der Inklusion durch Arbeitsvermittlung im Eurodistrikt, von 2017 bis 2021 an vier Schwerpunkten gearbeitet:

- ➔ **Beim Schwerpunkt Benchmarking** stand zunächst die Erstellung einer Bestandsaufnahme der Gesetzgebung und der bestehenden Möglichkeiten zur Förderung der Einstellung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich im Mittelpunkt. Zahlreiche Akteure aus der Arbeitsvermittlung, der Unternehmenswelt und der beruflichen Inklusion in Frankreich und in Deutschland waren involviert.
- ➔ Der erste Schwerpunkt führte zur Erstellung und Umsetzung einer deutsch-französischen Begleitmethode für die Arbeitssuche und die Einstellung. **Der Schwerpunkt Unterstützung von Menschen mit Behinderung** baut auf dieser Methode auf. Unterschiedliche innovative Tools und Methoden wurden zur Vervollständigung erprobt.
- ➔ **Der Schwerpunkt Unterstützung für Unternehmen** bietet eine personalisierte Unterstützung basierend auf der Erarbeitung von Begleitmethoden und -maßnahmen, um Unternehmen zu sensibilisieren und die Inklusion in der Arbeitswelt zu fördern.
- ➔ **Der Schwerpunkt Mobilität** bietet individuelle Lösungen, um den Weg zur Arbeit zu erleichtern. Dies ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitssuche.

Neben der Schaffung neuer Arbeitsplätze am Ende des Projekts zielt die Zusammenarbeit zwischen diesen drei Partnern auf die Schaffung einer Begleitmethode ab, die von den Akteuren der Behindertenhilfe in Deutschland und Frankreich genutzt werden kann, um die deutsch-französische Begleitung langfristig fortzuführen.

¹ Zahlen von 2017, zu Beginn des Projekts

Partner mit sich ergänzendem Expertenwissen

Dieses deutsch-französische Projekt entwickelte sich aus der langjährigen Kooperation zwischen den drei Partnern, die damit vertraut sind, an Projekten zu arbeiten, um auf lokaler sowie europäischer Ebene die Inklusion durch Arbeit zu fördern. Aufgrund ihrer jeweiligen Erfahrungen haben diese drei Partner Expertenwissen in sich ergänzenden Bereichen aufgebaut: Das Unternehmen ASW+W gGmbH mit Sitz in Offenburg begleitet seit 50 Jahren Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen wie Arbeit, Ausbildung, Wohnen und Freizeit. Es ist zudem eine im gesamten Ortenaukreis anerkannte Ausbildungseinrichtung.

Die SCIC RÉGIE DES ÉCRIVAINS, ein Eingliederungs-/Inklusionsbetrieb, wirkt seit 25 Jahren in Schiltigheim und begleitet arbeitsmarktferne Menschen mit besonderen Bedürfnissen auf ihrem Weg zur beruflichen Eingliederung, durch den Einsatz bei der Pflege von Grünanlagen, bei der Straßenreinigung und Wegen und bei anderen Reinigungstätigkeiten. Sie ist ebenfalls eine Ausbildungseinrichtung mit Spezialisierung auf die berufspraktische Ausbildung.

Die SCIC SOLIVERS mit Sitz in Molsheim beherbergt mehrere Eingliederungs- und Inklusionsbetriebe sowie eine Ausbildungseinrichtung und bietet sozialen Betrieben eine umfassende Begleitung sowie eine Unterstützung bei der technischen und finanziellen Planung von Inklusionsprojekten. Gleichzeitig entwickelt SOLIVERS innovative Lösungen, um die Evaluierung in der Arbeitssituation sowie die Anerkennung der Kompetenzen, die lebenslanglich erworben wurden zu fördern.

Die drei Organisationen haben eines gemeinsam: Sie arbeiten in Bereichen mit Personenkreisen, für die der Zugang zu einer Beschäftigung nicht immer leicht ist. Für die Organisationen hat die Begleitung und Ausbildung dieser Menschen einen hohen Stellenwert. Sie verfügen über große Erfahrung bei der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und sind in lokale sowie europäische Netzwerke eingebunden.

Ziele dieses Berichts

Der Bericht „Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Grenzregion Oberrhein“ resultiert aus der Summe der Erfahrungen des Projekts Participation 4.0 und bietet eine Bestandsaufnahme sowie einen grenzüberschreitenden Vergleich der Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland und Frankreich.

Diese Bestandsaufnahme zeigt die Ähnlichkeiten, aber auch die Unterschiede zwischen den deutschen und französischen Ansätzen. Sie soll als Grundlage zur Ausarbeitung und **Umsetzung einer grenzüberschreitenden Begleitung von Menschen mit Behinderung hin zur Beschäftigung dienen, sowie als Basis, um über den Aufbau einer verstärkten Kooperation der deutschen und französischen Akteure aus der Arbeitsvermittlung und aus dem Bereich der Behindertenhilfe nachzudenken.**

1 DER BEGRIFF „BEHINDERUNG“ IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH

Einleitung

Auch wenn sich zahlreiche Länder auf die Definition der Vereinten Nationen stützen, legen sie diese nicht immer gleich aus. Genau dies haben wir im Rahmen unseres Projekts für Deutschland und Frankreich festgestellt. Daher fanden wir es wichtig, zu Beginn dieses Berichts den Begriff „Behinderung“ beider Länder sowie den dabei verfolgten Ansatz zu beleuchten.

Definition laut dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.²

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. (Artikel 1)

	Frankreich	Deutschland
Gesetzliche Definition des Begriffs „Behinderung“	<p>Artikel 114 des französischen Gesetzes vom 11. Februar 2005</p> <p>„Im Sinne des vorliegenden Gesetzes ist unter Behinderung jede Einschränkung der Aktivität oder Beschränkung der Teilhabe am sozialen Leben zu verstehen, welche ein Mensch in seinem Umfeld aufgrund einer wesentlichen, langfristigen oder endgültigen Beeinträchtigung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger, kognitiver oder psychischer Funktionen, aufgrund einer Mehrfachbehinderung oder einer Invalidität verursachenden gesundheitlichen Störung erfährt.“</p>	
Gesetzliche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer mit Behinderung“	<p>Artikel L5212-13 des frz. Arbeitsgesetzbuchs Code du Travail</p> <p>„Als Arbeitnehmer mit Behinderung gilt jeder, dessen Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten, infolge der Beeinträchtigung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger oder seelischer Funktionen tatsächlich eingeschränkt sind.“</p>	<p>§ 2 (1) SGB IX</p> <p>„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“</p>

² **Quelle:** Der Wissenschaftliche Dienst des Europäischen Parlaments (EPDS), Europäische Politik zugunsten von Menschen mit Behinderungen, 2017



	Frankreich	Deutschland
Welche Art der Anerkennung für Arbeitnehmer mit Behinderung gibt es?	<p>Die gängigste Art: die RQTH (Anerkennung der Eigenschaft als Arbeitnehmer mit Behinderung)</p> <p>Es gibt weitere Arten, die im Folgenden einzeln aufgeführt werden.</p>	<p>1. Schwerbehindertenausweis Grad der Behinderung größer oder gleich 50.</p> <p>2. Möglichkeit der Gleichstellung (Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§2 Abs. 3 SGB IX). Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können).</p>
Zuständige Stelle	<p>Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) (Zentrale Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung).</p>	<p>Für Feststellung der Behinderung ist das Versorgungsamt des Landratsamts zuständig.</p> <p>Für Gleichstellung ist die Agentur für Arbeit zuständig.</p>



IN FRANKREICH

(a) Gesetzliche Definition

In Frankreich wird der Begriff „Behinderung“ vom Gesetz vom 11. Februar 2005 in Artikel 114 des Gesetzbuchs zum sozialen Bereich und zur Familie *Code de l'action sociale et des familles* wie folgt definiert:

„Im Sinne des vorliegenden Gesetzes ist unter Behinderung jede Einschränkung der Aktivität oder Beschränkung der Teilhabe am sozialen Leben zu verstehen, welche ein Mensch in seinem Umfeld aufgrund einer wesentlichen, langfristigen oder endgültigen Beeinträchtigung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger, kognitiver oder psychischer Funktionen, aufgrund einer Mehrfachbehinderung oder einer Invalidität verursachenden gesundheitlichen Störung erfährt.“

Der Code du Travail legt den Begriff Arbeitnehmer mit Behinderung in Artikel L5213-1 dar:

„Als Arbeitnehmer mit Behinderung gilt jeder, dessen Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten, infolge der Beeinträchtigung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger oder seelischer Funktionen tatsächlich eingeschränkt ist.“

Aus diesen beiden allgemeinen Definitionen ergeben sich eine Reihe von Instrumenten zur Anerkennung der Behinderung sowie verschiedene Leistungen der Begleitung. Da sich unser Projekt Participation 4.0 vorrangig auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen konzentriert, haben wir uns vor allem für die Instrumente im Zusammenhang mit dem Berufsleben der Menschen fokussiert.³

(b) Arten der Anerkennung

➔ Behindertenausweis

(seit dem 1. Januar 2019: Mobilitäts- und Inklusionsausweis, Vermerk „Invalidität“)

Konzept:

Der Mobilitäts- und Inklusionsausweis, Vermerk „Invalidität“, (CMI) soll den Alltag von Menschen mit Behinderung und Selbstständigkeitsverlust erleichtern. Er wird unter bestimmten Bedingungen gewährt und ermöglicht es, bestimmte Rechte, vor allem im Verkehrsbereich und einen bevorzugten Zugang zu Plätzen in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Wartebereichen und Wartezimmern und in öffentlichen Einrichtungen sowie bei öffentlichen Veranstaltungen zu erhalten.

Der Vermerk „Invalidität“ im Behindertenausweis hat außerdem den Vorteil, dass Arbeitnehmer mit Behinderung bei einem Beschäftigungsverhältnis, keinen Antrag auf „Anerkennung von Eigenschaften als Arbeitnehmer mit Behinderung“ (RQTH) stellen müssen. Außerdem erhalten Menschen mit Behinderung verschiedene Steuervorteile und Vergünstigungen, beispielsweise im Öffentlichen Personennahverkehr oder bei Airlines (RATP, ÖPNV in Paris, SNCF, Air France).

Im CMI kann ein Untervermerk eingetragen werden:

- ▶ **Begleitungsbedarf**, falls die Person unterwegs begleitet werden muss,
- ▶ **Begleitungsbedarf wegen Sehbehinderung**, falls das zentrale Sehvermögen der Person weniger als 5% des normalen Sehvermögens beträgt.

Voraussetzungen:

Der Ausweis wird für jeden kostenlos ausgestellt, der in Frankreich wohnhaft ist, bzw. für jeden Franzosen, der im Ausland wohnhaft ist, und dessen von der MDPH anerkannter Grad der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit mindestens 80% beträgt oder der eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, die von der Sozialversicherung in Kategorie 3 oder in Gruppe 1 oder 2 der AGGIR-Tabelle eingestuft wird (Begünstigte oder Antragsteller der Beihilfe zum selbständigen Leben – APA).

³ **Quellen:** <https://www.handicap-info.fr/definition-du-handicap/>
<https://www.lecrips-idf.net/professionnels/dossiers-thematiques/handicap-sexualite-legislation/handicap-notion-juridique.htm>
<https://www.agefiph.fr/articles/demarche/etes-vous-concerne-par-la-reconnaissance-du-handicap>

Formalitäten:

Der Leistungsantrag ist an die MDPH zu richten. Er muss alle im Formular verlangten Unterlagen sowie das ärztliche Attest umfassen.⁴

Gültigkeitsdauer:

Der Behindertenausweis wird für 1 bis 20 Jahre ausgestellt. Seine Gültigkeit kann je nach Entwicklung der Behinderung, die gemäß einem nationalen Staffelungsleitfaden bewertet wird, in regelmäßigen Abständen neu bewertet werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann er unbefristet bewilligt werden.⁵

Beim Mobilitäts- und Inklusionsausweis gibt es zudem zwei weitere Vermerke:

- **Der Mobilitäts- und Inklusionsausweis, Vermerk „Priorität“⁶,**

berechtigt zu Folgendem:

- der Begünstigte erhält vorrangigen Zugang zu Sitzplätzen in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Wartebereichen und Wartezimmern, in öffentlichen Einrichtungen sowie bei öffentlichen Veranstaltungen;
- der Begünstigte hat Vorrang bei Warteschlangen oder Sitzplätzen, beispielsweise in Verkehrsmitteln.

- **Der Mobilitäts- und Inklusionsausweis (CMI), Vermerk „Parken“⁷,**

berechtigt seinen Inhaber oder dessen Begleitperson dazu, kostenlos auf öffentlichen Behindertenparkplätzen zu parken (private Parkplätze sind ausgenommen). Er gilt in allen EU-Staaten.

➔ Die Anerkennung der Eigenschaft als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH)

Konzept:

Mithilfe der Anerkennung des Status als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH) können Menschen mit Behinderung spezielle Hilfen und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung kommen, wie beispielsweise:

- Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, wie Praktika zur Vororientierung oder Ausbildungen in Rehabilitationseinrichtungen oder die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung etc.
- Beschäftigung in einer Rehabilitationseinrichtung (ESAT).
- Anpassungen der Arbeitszeiten und des Arbeitsplatzes.
- Bestimmungen bezüglich der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung (OETH).
- Begleitung bei der Arbeitssuche durch das Netzwerk CAP Emploi.
- Hilfen der AGEFIPH (Vereinigung zur Verwaltung des Fonds zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung) für im Privatsektor Beschäftigte oder des FIPHFP (Fonds zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst).
- Besondere Modalitäten für den Zugang zum öffentlichen Dienst: Anpassung von Auswahlverfahren oder spezielle Angestelltenverhältnisse.⁸

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Die RQTH erhält jeder, „dessen Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten, aufgrund der Beeinträchtigung mindestens einer körperlichen, sensorischen, geistigen oder seelischen Funktion tatsächlich eingeschränkt sind.“ Sie kann ab dem 16. Lebensjahr und darüber hinaus ohne Altersbegrenzung beantragt werden.

⁴ Die Liste der erforderlichen Unterlagen sowie das Antragsformular stehen unter folgendem

Link zum Download bereit: <https://www.bas-rhin.fr/media/1795/conseil-departemental-bas-rhin-formulaire-mdph.pdf>

⁵ Quelle: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049>

⁶ Weitere Informationen unter: <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-carte-mobilite-inclusion-mention-priorite>

⁷ <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-carte-mobilite-inclusion-mention-stationnement>

⁸ **Alle Informationen unter:** <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth>

Formalitäten:

Der Antrag ist an die MDPH zu richten. Er wird vom Ausschuss für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderung (CDAPH*) geprüft, der die Anerkennung gewährt.

Bei Beantragung der Beihilfe für erwachsene Behinderte (AAH) läuft das RQTH-Verfahren automatisch und es muss kein gesonderter Antrag gestellt werden.

Gültigkeitsdauer:

Sie wird für einen Zeitraum von 1 bis 10 Jahren gewährt und kann durch einen Revisionsantrag verlängert werden. Sie kann lebenslang gewährt werden, falls die Person eine „endgültige Beeinträchtigung mindestens einer körperlichen, sensorischen, geistigen oder psychischen Funktion aufweist und dies (ihre) Möglichkeiten verringert, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten“.⁹

***CDAPH:** Es ist ein einziger Ausschuss – der Ausschuss für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderung – der über die medizinisch-soziale, schulische oder berufliche Orientierung von Menschen mit Behinderung (Kindern oder Erwachsenen) sowie über die Gewährung aller Beihilfen, Ansprüche und Leistungen (den Mobilitäts- und Inklusionsausweis, Vermerk „Invalidität“, „Priorität“ und „Parken“), die Beihilfe für erwachsene Behinderte (AAH), die Beihilfe zur Erziehung behinderter Kinder (AAEH) und die vom Departementrat gezahlte Ausgleichsleistung für Behinderung (PCH) entscheidet. Er setzt sich aus Vertretern der Behörden und Einrichtungen und aus Vertretern von Menschen mit Behinderung und deren Familien zusammen.

➔ Andere Kategorien von Arbeitnehmern mit Behinderung

Infolge eines Unfalls oder einer Erkrankung kann ein Arbeitnehmer in eine Situation geraten, in der er seiner Tätigkeit nicht mehr in gewohnter Weise nachgehen kann. Die Feststellung dieser Erwerbsunfähigkeit führt nicht automatisch zur behördlichen Anerkennung der Eigenschaft als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH). Dagegen können eine Erkrankung oder ein Unfall zu anderen amtlichen Anerkennung zählen, die es erlauben, als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt zu werden und die die Beschäftigungspflicht bedingen. Sie werden in Artikel L. 5212-13 Code du Travail im Einzelnen aufgeführt:

- „Opfer von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, die zu einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit geführt haben, die mindestens 10% beträgt und die eine Rente beziehen, die gemäß der allgemeinen Sozialversicherung oder jeder anderen verpflichtenden sozialen Absicherung gewährt wird;
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente, die gemäß der allgemeinen Sozialversicherung, jeder anderen verpflichtenden sozialen Absicherung oder gemäß den Bestimmungen gewährt wird, denen öffentliche Bedienstete unterliegen, vorausgesetzt, dass die Erwerbsunfähigkeit der Betroffenen ihre Erwerbsfähigkeit um mindestens zwei Drittel reduziert;
- Ehemalige Militäranghörige und dessen gleichgestellte Personen, die gemäß dem französischen Gesetzbuch über Kriegsbeschädigtenrenten und Kriegsoffer Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre eine Kriegsbeschädigtenrente erhalten;
- Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsbeihilfe oder -rente, die gemäß den Bedingungen des frz. Gesetzes Nr. 91-1389 vom 31. Dezember 1991 über die soziale Absicherung der Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr bei Unfällen gewährt wird, die sich im Dienst ereignet haben, oder Erkrankungen, die sie sich im Dienst zugezogen haben;
- Inhaber des Mobilitäts- und Inklusionsausweises mit dem Vermerk „Invalidität“, welcher in Artikel L. 241-3 Code de l'action sociale et des familles definiert wird.
- Bezieher der Beihilfe für erwachsene Behinderte.“¹⁰

Im vierten Teil dieses Berichts führen wir allgemeine Fälle im Einzelnen auf.

⁹ Weitere Informationen unter: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth>

¹⁰ Quelle: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

<https://www.agefiph.fr/articles/demarche/comment-obtenir-la-reconnaissance-de-votre-handicap>

<https://www.handirect.fr/droits-et-handicap-le-point-sur-les-aides-existantes/>

IN DEUTSCHLAND

a Gesetzliche Definition

Laut § 2 (1) SGB IX sind Menschen mit Behinderungen Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

b Arten der Anerkennung

Die Schwere der Beeinträchtigung der Fähigkeit zur Teilhabe am sozialen Leben eines Menschen wird als „Grad der Behinderung“ ausgedrückt, der in einer Skala in Zehnerschritten, beginnend bei 20 und endend bei 100, eingeteilt wird. In Deutschland gilt ein Mensch als schwerbehindert, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Dann kann er einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Allerdings können Menschen mit einem Grad der Behinderung mit weniger als 50, aber mindestens 30 bei der Agentur für Arbeit ihre Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen beantragen.

➔ Der Schwerbehindertenausweis, Grad der Behinderung gleich oder über 50

Was ist das? Wo wird er definiert?

Dieser Ausweis ist eine offizielle Anerkennung der Behinderung des Menschen. Er berechtigt beispielsweise zu Steuervorteilen oder Ermäßigungen (Schwimmbad, Museum etc.) und je nach Merkzeichen sogar zur kostenlosen Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Er soll bestimmte, mit der Behinderung verbundene „Nachteile“ ausgleichen. Dieser Ausgleich hängt von der Art und vom Grad der Behinderung sowie den festgestellten Merkzeichen ab. Er berechtigt auch zu besonderen Hilfen (Teil 3 SGB IX), um die Chancen Schwerbehinderter im Arbeitsleben zu erhöhen.

Diese Bestimmungen, die unter diese Regelung fallenden Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung gewährleisten und dabei die individuellen Bedingungen verbessern sollen, sehen insbesondere Folgendes vor:

- In jedem privaten oder öffentlichen Unternehmen sind 5% der Arbeitsplätze für schwerbehinderte vorgesehen. Bei Missachtung dieser Vorgabe muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe zahlen (§§ 154 SGB IX).
- Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht benachteiligen und haben zudem weitere besondere Pflichten zu erfüllen (§§ 164 SGB IX).
- Nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten profitieren schwerbehinderte Menschen einen besonderen Kündigungsschutz (§§ 168 SGB IX).
- Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 (2) Satz 3 SGB IX).
- Die Interessen schwerbehinderter Menschen werden in Betrieben durch eine Schwerbehindertenvertretung (§§ 176 SGB IX) vertreten sowie durch Zusatzleistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ermöglichen (§ 184 SGB IX).

Wie wird er beantragt?

Der Ausweis wird beim Amt für Versorgung und Soziales des Landratsamts des Wohnorts der Person beantragt.¹¹ Damit der Antrag zulässig ist, muss die Behinderung der Person mindestens sechs Monaten andauern. Zudem muss sich ihr ordnungsgemäßer Wohn- oder Arbeitsort in Deutschland befinden.

Der Grad der Behinderung wird von den ärztlichen Gutachtern des Amts festgelegt.

Wie lange ist er gültig?

Der Ausweis ist in der Regel bis zu 5 Jahre gültig. Danach kann der Gesundheitszustand der Person vom Gesundheitsamt neu geprüft werden. Wenn dies nicht der Fall ist, kann ein neuer Ausweis formlos beantragt werden. Bei besonders schwerer Behinderung ist jedoch eine unbestimmte Ausstellung möglich. Jede Veränderung des Gesundheitszustands der Person ist der ausstellenden Stelle mitzuteilen.

¹¹ Die Antragsformulare stehen unter folgendem

Link zum Download bereit: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Soziales/Seiten/Landesversorgungsamt.aspx>

➔ **Anerkennung als Arbeitnehmer mit Behinderung, Gleichstellung, Grad der Behinderung mit weniger als 50, aber mindestens 30**

Was ist das? Wo wird sie definiert?

Menschen mit einem Grad der Behinderung mit weniger als 50, aber mindestens 30 haben keinen Anspruch auf einen Behindertenausweis, können aber einen Antrag stellen, um im Arbeitsleben einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt zu sein. Denn wenn es diesen Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht gelingt, einen geeigneten Arbeitsplatz zu erlangen oder zu behalten, kann die Agentur für Arbeit ihnen auf Antrag den gleichen Status durch eine Gleichstellung zusprechen wie Schwerbehinderten, sodass diese Personen dann den schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben gleichgestellt sind.

Dadurch genießen gleichgestellte Menschen einen besonderen Kündigungsschutz, erhalten Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung, haben Anspruch auf Betreuung durch spezielle Eingliederungsdienste und für ihre Arbeitgeber kann es unter Umständen finanzielle Beschäftigungsanreize geben. Sie werden bei der Anzahl der Pflichtarbeitsplätze mitgerechnet und sie wählen die Schwerbehindertenvertretung mit.

Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr und auch keine Möglichkeit, die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch zu nehmen.

Voraussetzung für die Zuerkennung

Falls die Behinderung den Menschen daran hindert, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder diesen zu behalten, kann er bei der Agentur für Arbeit einen Antrag stellen, um diesen besonderen Status zu erlangen.¹²

Wie lange ist sie gültig?

Diese Anerkennung kann in bestimmten Fällen befristet sein.¹³

➔ **Anderer Begriff der „Behinderung“ in der Arbeitswelt**

Die Anerkennung der Behinderung über einen Grad der Behinderung ist nicht für jeden eine Selbstverständlichkeit. Einige verfügen nicht über diese formale Anerkennung, weil sie sich dazu entschieden haben, diese nicht zu beantragen. In vielen Fällen ist es jedoch wichtig, dass die behinderungsbedingten Nachteile ausgeglichen werden können, um den Zugang zu einer Beschäftigung zu erleichtern oder zu ermöglichen.

So können sie Zugang zu einer Reihe von Leistungen haben, die von den verschiedenen Rehabilitationsträgern¹⁴ finanziert werden. Die Zuständigkeitsbereiche der einzelnen Rehabilitationsträger sind nicht direkt mit der Art der beantragten Leistung verbunden, sondern vielmehr mit dem Status des Antragstellers. Dieser beruht auf verschiedenen Kriterien wie die Versicherungszeit, der Ursache (z.B. bei Arbeits-/Wegeunfall oder Berufskrankheit die gesetzliche Unfallversicherung), und insbesondere für die behinderungsbedingt erschwerte Berufsausbildung die Bundesagentur für Arbeit. Faktisch wird die gleiche Leistung, je nachdem, ob die Person bereits mehrere Jahre (15 Jahre) berufstätig war oder ob sie die berufliche Eingliederung nach dem Schulabschluss beantragt, nicht vom gleichen Rehabilitationsträger finanziert.

Die fehlende Anerkennung des Grads der Behinderung bedeutet, die Behinderung der Person anders zu definieren und ihr somit Zugang zu diesem Ausgleich zu gewähren. So ist es der Träger selbst, der die Rechte der Person anerkennt, indem er sich auf die in den Gesetzestexten definierten Kriterien stützt. Letztere basieren auf der gesetzlichen Definition der Behinderung, wie sie in § 2 SGB IX festgelegt wird. Allerdings gliedern sich die gewährten Leistungen nach präziseren Kriterien. Daher sind zwei Begriffe zu unterscheiden.

¹² Der Antrag kann mithilfe des Formulars gestellt werden, welches unter dem folgenden Link zum Download bereitsteht:

<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/gleichstellung>

¹³ Quelle: <https://www.familienratgeber.de/schwerbehinderung.php>

¹⁴ Rehaträger, siehe Kapitel 4 – Teil „In Deutschland“ dieses Berichts

Einerseits der Begriff der „wesentlichen Behinderung“, d. h. Menschen, bei denen die Schwere der Behinderung wesentliche Auswirkungen auf die verschiedenen Lebensbereiche wie Kommunikation, Mobilität, Autonomie, Schulbesuch oder Arbeit hat.

Andererseits der Begriff im Sinne von Arbeitsförderung „Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“. Dieser sieht in der Behinderung die dauerhafte Schwierigkeit beim Zugang zu einer Beschäftigung aufgrund der Behinderung und somit den Bedarf an einer intensiven Unterstützung im Hinblick auf eine berufliche Eingliederung.

Es ist ebenfalls darauf hinzuweisen, dass diese Leistungen nicht ausschließlich Menschen mit Behinderung vorbehalten sind. Andere Gruppen können ebenfalls davon profitieren, beispielsweise chronisch kranke sowie suchtkranke Menschen.¹⁵ Grundkriterium für Rehaleistungen ist jedoch der Nachweis eines Wohnsitzes oder eines regelmäßigen Aufenthalts in Deutschland. Die Staatsangehörigkeit spielt dabei keine Rolle, sofern die Person EU-Bürger ist.

Sozialgesetzbuch - SGB:

SGB I: Allgemeiner Teil

SGB II: Grundsicherung für Arbeitsuchende

SGB III: Arbeitsförderung

SGB IV: Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung

SGB V: Gesetzliche Krankenversicherung

SGB VI: Gesetzliche Rentenversicherung

SGB VII: Gesetzliche Unfallversicherung

SGB VIII: Kinder- und Jugendhilfe

SGB IX: Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

SGB X: Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz

SGB XI: Soziale Pflegeversicherung

SGB XII: Sozialhilfe

¹⁵ **Quelle:** <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Behinderung/77c355i/index.html#>

Fazit

Es ist also festzustellen, dass beim Begriff „Behinderung“ Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich bestehen, was jeweils zu unterschiedlichen Verfahren bei der Anerkennung von Behinderungen führt.

Da zwischen den beiden Ländern keine automatische Transposition möglich ist, bedeutet das für Menschen mit Behinderung aus Frankreich, die in Deutschland arbeiten möchten, dass sie neben der klassischen Arbeitssuche einen weiteren Schritt unternehmen müssen. Außerdem besteht bei ihnen Ungewissheit bezüglich ihrer Rechte.

So wurde beispielsweise im Rahmen des Projekts ein Arbeitnehmer, dessen Behinderung in Frankreich anerkannt war, in Deutschland lediglich mit einem Grad der Behinderung von 20 eingestuft, sodass er keine Ansprüche hat und sein Arbeitgeber keinen Ausgleich erhält.

Diese administrativen Diskrepanzen stellen das Recht von Menschen mit Behinderung auf Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union offensichtlich in Frage. Da die Anerkennung von Behinderungen einzelstaatlichen Gesetzen unterliegt, erscheint eine Harmonisierung schwierig. Hingegen lassen sich diese Herausforderungen in der Grenzregion nur durch die aktive Zusammenarbeit der zuständigen Stellen beider Länder meistern. Hierzu gab es am 24. Januar 2020 einen runden Tisch mit den verschiedenen deutschen und französischen Akteuren (Landratsamt Ortenaukreis, Bundesagentur für Arbeit und Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung sowie MDHP des Departements Bas-Rhin, AGEFIPH und CAP Emploi¹⁶). Ziel dieses Treffens war es, alle Beteiligten der grenzüberschreitenden Maßnahme, die im Rahmen des Projekts Participation 4.0 seit dessen Beginn entwickelt wurde, an einen Tisch zu bringen, um diese zu vereinfachen. Bei diesem Treffen kam es zu einem regen Austausch über alle Schwierigkeiten, denen die Menschen, die auf ihren verschiedenen Wegen begleitet worden waren, bislang begegnet waren.

¹⁶ Siehe Teil 3 dieses Berichts: „Die Akteure“

② DIE BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH

	Frankreich	Deutschland
Was sagt das Gesetz?	<p>Gesetz vom 10. Juli 1987 und Gesetz vom 11. Februar 2015</p> <p>Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern müssen 6% Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen.</p>	<p>§ 154 Abs. 1 SGB IX</p> <p>Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.</p>
Modalitäten der Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Unmittelbare Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung. • Anwendung einer Vereinbarung, die die Umsetzung eines Programms zugunsten der Arbeitnehmer mit Behinderung vorsieht. • Aufnahme von Menschen mit Behinderung für unterschiedliche Praktika. • Mittelbare Beschäftigung (Betriebe des zweiten Arbeitsmarkts, Inklusionsbetriebe oder Selbständige mit Behinderung als Subunternehmer). 	<ul style="list-style-type: none"> • Unmittelbare Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung in Höhe von 5% der Gesamtbelegschaft. • Mittelbare Beschäftigung (Betriebe des zweiten Arbeitsmarkts, Inklusionsbetriebe oder Selbständige mit Behinderung als Subunternehmer).
Kontrolle und Umsetzung	<p>Jahresmeldung des Arbeitgebers an die URSSAF:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgabe an die AGEFIPH, um die Beschäftigungsquote von 6% zu erreichen. • Eine fehlende Meldung kommt der Missachtung der Beschäftigungspflicht gleich: <ul style="list-style-type: none"> → Geldstrafe an die Staatskasse. → Summe = klassische Abgabe + Zuschlag von 25%. 	<p>Bis 31. März jeden Jahres muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine obligatorische Jahresmeldung übermitteln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird der Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen, ist eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu entrichten: <ul style="list-style-type: none"> → Monatspauschale von 125 € bei jahresdurchschnittlicher Beschäftigungsquote zwischen 3% und 5%. → Monatspauschale von 220 € zwischen 2% und 3%. → Monatspauschale von 320 € bei weniger als 2%.



IN FRANKREICH

a) Was sagt das Gesetz?

In Frankreich ist jeder private oder öffentliche Arbeitgeber, der mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtet, Arbeitnehmer mit Behinderung in Voll- oder Teilzeit zu beschäftigen. Diese müssen 6% der Gesamtbelegschaft ausmachen. Das ist die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung (OETH).

Ausnahme: Betriebe, die gerade erst die Schwelle von 20 Beschäftigten erreicht haben oder die im Laufe des Jahres gegründet wurden, haben drei Jahre Zeit, um dieser Pflicht nachzukommen.

Gesetzestexte:

Die Beschäftigungspflicht wird vom Gesetz vom 10. Juli 1987 definiert und vom Gesetz vom 11. Februar 2005 erneut bekräftigt.

Das Gesetz vom 10. Juli 1987 führt erstmals eine Beschäftigungspflicht für Arbeitnehmer mit Behinderung (6% der Belegschaft müssen Arbeitnehmer mit Behinderung sein) sowie eine Ausgleichsabgabe für Unternehmen ein, die ihre Beschäftigungsquote bei den Arbeitnehmern mit Behinderung nicht erfüllen.

Das Gesetz vom 11. Februar 2005 über Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Teilhabe und Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung, kurz „Loi Handicap“, bekräftigt erneut die Pflicht zur Beschäftigung von mindestens 6% Arbeitnehmern mit Behinderung bei Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, verstärkt die Sanktionen, schafft Anreize und dehnt sie auf öffentliche Arbeitgeber aus.

Das Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. September 2018 für die „Freiheit seine berufliche Zukunft zu entscheiden“ reformiert die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung. Sie ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Ziel des neuen Gesetzes ist, dass die Unternehmen noch inklusiver werden.

1/ Die Unternehmen in die Verantwortung nehmen und ihnen dabei die Unterstützung zusichern: Die Berechnung der Beschäftigungspflicht wird zukünftig auf Unternehmensebene geführt, auf der die Personalmanagementstrategie entschieden wird nicht mehr auf Standortebene. Dadurch sollen alle Unternehmen, auch die die weniger als 20 Mitarbeiter beschäftigen, ihren Beitrag zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung melden.

2/ Mehr Austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern, Mitarbeiter und Institutionen um Einstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern: Die Unternehmen können aktuell Vereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abschließen. Nur wenige Arbeitgeber setzen diese Maßnahme jedoch um. Um diese erneut zu stärken, wird die Dauer dieser Vereinbarungen auf drei Jahre begrenzt und diese können nur einmal verlängert werden. Dies soll zu einem freundlichen Personalmanagement für die Beschäftigung von Mitarbeiter mit Behinderung führen.

3/ Die Entwicklung einer inklusiven Beschäftigungspolitik: alle Arten von Beschäftigungen werden bei der Berechnung der Beschäftigungsquote mit dazugezählt, um jegliche Form von Arbeit zu fördern: Praktika, „PMSMP“, usw...

4/ Die Meldung zur Beschäftigungspflicht der Mitarbeiter mit Behinderung („DOETH“) vereinfachen: Die Meldung der Beschäftigungspflicht wird durch die Abschaffung von bestimmten Abzügen und Ermäßigungen, sowie die Abschaffung der spezifischen Erklärung für die Berechnung der Beschäftigungspflicht vereinfacht. Sie wird nämlich zukünftig durch eine nominative Meldung zur Stammbesellschaft „déclaration sociale nominative (DSN)“ ersetzt.

Die Quote der Beschäftigungspflicht von behinderten Mitarbeitern bleibt unverändert bei 6% der Belegschaft, aber die Modalitäten der Berechnung haben sich zum 1. Januar 2020 geändert.

Seit dem 1. Januar 2019 sind die Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern in der Pflicht einen Behindertenbeauftragten zu benennen. Diese Beauftragten sollen die Mitarbeiter mit Behinderung unterstützen, informieren und begleiten.

Ab dem 1. Januar 2020:

Alle Arbeitgeber, auch die die weniger als 20 Mitarbeiter beschäftigen, müssen ihre Mitarbeiter mit Behinderung melden, um ihre Bedürfnisse zu identifizieren und passende Lösungen zu finden. Nur Arbeitgeber, die mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen fallen unter die Beschäftigungspflicht (6% der Arbeitsplätze müssen von Menschen mit Behinderung besetzt sein). Wenn diese Pflicht nicht erfüllt ist, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe bezahlen.

Änderung des Verfahrens für die Meldung der Beschäftigungspflicht:

Das Verfahren im Zusammenhang mit der Beschäftigungspflicht ist nun den anderen Meldungen bezüglich der Belegschaft ähnlich. Diese erfolgt dann mit der allgemeinen Meldung über die Stammbesellschaft „*déclaration sociale nominative (DSN)*“, um Verwaltungsaufwand der Unternehmen zu sparen.

Zu wissen:

Das Ziel dieser Reform ist, in den Unternehmen die Entwicklung einer Strategie zur Gunsten der Beschäftigung von Mitarbeiter mit Behinderung zu fördern. Die Beitragssätze der Ausgleichsabgabe werden bis zum 31. Dezember 2024 angepasst, um ihnen Zeit für die Umsetzung zu gewährleisten.¹⁷

(b) Modalitäten der Umsetzung

Es gibt mehrere Wahlmöglichkeiten, um dieser Pflicht nachzukommen:

Alle Arten der Beschäftigung werden für die Beschäftigungsquote angerechnet:

- Befristete oder unbefristete Verträge, Ausbildungsverträge, und weitere spezifische Arbeitsvertragsformen.
- Die Freistellungsverträge bei einer Zeitarbeitsfirma oder durch eine Arbeitgebergemeinschaft.
- Die Praktika mit oder ohne Vergütung und die Probebeschäftigungen („PMSMP“).

Die Beschäftigungspflicht kann auch anders erfüllt werden:

- Durch die Zusammenarbeit mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung oder mit selbstständigen Personen mit Behinderung.
- Durch die Anrechnung von gewissen Kosten wie Investitionen in die Barrierefreiheit, Nachteilsausgleichskosten für den Erhalt des Arbeitsplatzes oder die Umschulung der Mitarbeiter mit Behinderung. Auch die Kosten für die Schulung und die Sensibilisierung der anderen Mitarbeiter, oder die Begleitung der Menschen mit Behinderung (Jobcoaching) kann angerechnet werden.

© Kontrolle und Missachtung der Verpflichtung

Das Verfahren im Zusammenhang mit der Beschäftigungspflicht ist nun den anderen Meldungen bezüglich der Belegschaft ähnlich. Sie erfolgt mit der Meldung über die Stammbesellschaft „*déclaration sociale nominative (DSN)*“, um Verwaltungsaufwand der Unternehmen zu sparen.

Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommen (d. h. die keine Meldung abgeben oder die unter der Schwelle von 6% liegen), müssen die Ausgleichsabgabe an die allgemeinen Kassen für Sozialabgaben zahlen (URSAAF oder MSA). Diese leiten dann das Geld an die AGEFIPH weiter.

Diese Ausgleichsabgabe wird je nach Größe des Unternehmens und der fehlenden Anzahl an Mitarbeiter mit Behinderung berechnet.

Die jährliche Ausgleichsabgabe kann in bestimmten Fällen erhöht werden. Zum Beispiel, wenn ein Unternehmen drei Jahre lang keinen einzigen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt hat oder keine fördernden Maßnahmen für die Beschäftigung von Mitarbeiter mit Behinderung ergriffen hat. Die Ausgleichsabgabe errechnet sich wie folgt: 1500-mal den gesetzlichen Mindeststundenlohn pro fehlenden Mitarbeiter.

Privatwirtschaftliche Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung unterliegen (OETH), zahlen ihre Ausgleichsabgabe an die AGEFIPH. Diese ist dafür zuständig, die Mittel (berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung) zu verwalten.

¹⁷ Für weitere Informationen:

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>

 DEUTSCHLAND

Ⓐ Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben mindestens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen. Daraus ergibt sich für jeden Betrieb eine konkrete Zahl an Arbeitsplätzen, die zwingend mit Menschen mit Behinderung zu besetzen sind. In bestimmten Fällen, bei denen die Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, kann die Agentur für Arbeit für eine Person zwei und sogar drei Pflichtarbeitsplätze anrechnen. Davon sind private wie auch öffentliche Arbeitgeber betroffen.

Der entsprechende Gesetzestext ist § 154 SGB IX „Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“.

Ⓑ Modalitäten der Umsetzung

Wenn Arbeitgeber die Quote von 5% Arbeitnehmer mit Behinderung durch direkte Einstellung erreichen, gilt, dass sie ihrer Beschäftigungspflicht voll nachgekommen sind. Allerdings kann jeder Betrieb, der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten erteilt, die Höhe seiner Ausgleichsabgabe auf bis zu 50% seines Betrags bei der Berechnung der Beschäftigungspflicht reduzieren.

Ⓒ Die Missachtung der Verpflichtung

Wird die Quote von 5% missachtet, muss der Betrieb für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen. Diese beträgt:

- 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote zwischen 3% und 5%,
- 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote zwischen 2% und 3%,
- 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

Alle Betriebe müssen bis zum 31. März jeden Jahres mithilfe der Software ELAN die Anzahl der Arbeitnehmer mit Behinderung melden, die sie im vergangenen Jahr beschäftigt haben. Die Agentur für Arbeit kontrolliert und überprüft die Richtigkeit der Angaben. Bei Missachtung der zu erzielenden Quote muss der Betrieb eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt entrichten.¹⁸

¹⁸ Quelle: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i/index.html>

Fazit

Es ist folglich eine relative Ähnlichkeit der Ausgleichssysteme der beiden Länder zu beobachten. In beiden Fällen handelt es sich um eine Strategie auf nationaler Ebene: Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, leisten einen finanziellen Beitrag zum System, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu fördern. Diese Gelder werden zentral eingezogen und kommen Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgebern zugute. Durch diese Umverteilung soll die Arbeitslosenquote dieses Personenkreises im Land selbst reduziert werden. Das bedeutet, dass jedes Land für sich definiert, wie viele Menschen mit Behinderung in einem Unternehmen beschäftigt werden müssen und dadurch der Beschäftigungspflicht unterliegen.

Um alle Chancen zu haben, einen Arbeitsplatz zu finden, müssten die Menschen in dem Land an diesem System teilhaben können, in dem sie arbeiten bzw. arbeiten möchten. Daher ist die Anerkennung ihrer Behinderung im Land ihrer Wahl notwendig.

Das Gleiche gilt für die Arbeitgeber, damit diese bei der Berechnung ihrer Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden.

Nun sind aber der wirtschaftliche Kontext und der Arbeitsmarkt in einer Grenzregion wie der Region Strasbourg-Ortenau in einem territorialen Ansatz zu betrachten.

Aus diesem Grund werden diese Herausforderungen nur durch eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten beiderseits des Rheins effizient gemeistert.

③ DIE AKTEURE

Der Beschäftigungsbereich, insbesondere der, der sich an Arbeitnehmer mit Behinderung richtet, umfasst ein breites Spektrum an Akteuren. In Deutschland wie Frankreich verfügen die öffentlichen Einrichtungen in der Regel über eine spezielle Abteilung für diesen Personenkreis. Für eine noch speziellere Begleitung wurden zudem öffentliche Dienstleistungen übertragen. Parallel dazu begleiten private Einrichtungen Arbeitssuchende mit Behinderung.

Französische Akteure	Deutsche Akteure
<p>URSAAF MSA AGEFIPH: Vereinigung zur Verwaltung des Fonds zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung</p>	<p>KVJS: Kommunalverband für Jugend und Soziales</p>
<p>CAP Emploi</p>	<p>IFD: Integrationsfachdienst</p>
<p>MDPH: Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung ¹⁹</p>	<p>Versorgungsamt (Landratsamt)</p>
<p>Pôle Emploi</p>	<p>Agentur für Arbeit</p>
<p>CPAM: Örtliche Krankenkasse</p>	<p>Krankenkassen (AOK, TK, usw.)</p>
<p>Deutsch-französische Akteure</p>	
<p>Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung</p>	
<p>Infobest</p>	

¹⁹ Ähnlich wie der Versorgungsamt in Frankreich



Französische Akteure


AGEFIPH - FIPHFF



Kontakt

AGEFIPH Grand Est

Immeuble Joffre • Saint Thiebault 13-15 • Boulevard Joffre • F-54063 NANCY

Nationale Plattform: Tel. +33 (0)8 00 11 10 09 • **Grand Est Delegation :** Tel. +33 (0)8 83 90 81 52

Der AGEFIPH-Onlinekontakt ist über folgenden Link möglich: <https://dossiers.agefiph.fr/Services/Contact>

Link zur Website: <https://www.agefiph.fr>



Zuständigkeiten und Serviceleistungen

• Die AGEFIPH wurde durch das Gesetz vom 10. Juli 1987 gegründet. Der Verein ist vom Ministerium für Arbeit und Soziales anerkannt und agiert in einem öffentlich-rechtlichen Auftrag für die berufliche Inklusion und Arbeitsplatzhaltung von Menschen mit Behinderung im privaten Sektor. Dafür können verschiedene Mittel eingesetzt werden. L'AGEFIPH wird von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretern, von Menschen mit Behinderung und vom Staat geführt.

→ Der Verein AGEFIPH: ²⁰

- Bietet und finanziert Lösungen für die Eingliederung am Arbeitsplatz.
- Unterstützt die Akteure der Arbeitsvermittlung, der Aus- und Weiterbildung, sowie Unternehmen, damit die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden (Beratungsangebot für Unternehmen, Netzwerkarbeit mit den Behindertenbeauftragten, Ansprechpartner für das Thema Schulung von Menschen mit Behinderung).
- Analysiert die Berücksichtigung des Themas Behinderung in den Bereichen Arbeit, Ausbildung und in den Unternehmen (Beitrag zur Feststellung der Bedürfnisse und der Kenntnisse über die Zielgruppe).
- Unterstützt die Forschung und die Innovation für eine schnellere Entwicklung der Maßnahmen und der Inklusion.
- Sensibilisiert und trägt dazu bei, gegen Vorurteile und Diskriminierung vorzugehen.

²⁰ Weitere Informationen:

<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/lagefiph-notre-action-aujourd'hui-et-demain>

Französische Akteure



Kontakt

CAP Emploi 67 - 68 • 9 rue du Verdon • Batiment B • Deuxième étage • F-67100 STRASBOURG
 Tel. +33 (0)3 89 41 88 12 • Email: contact@capemploi68-67.com
 Link zur Website: www.capemploi68-67.com



Zuständigkeiten

- Spezialisierte Arbeitsvermittlungsstelle, die sich im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Auftrages, mit der beruflichen Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung befasst.



Aufgaben

- Angebot einer speziellen, individuellen Begleitung von Menschen mit anerkannter Behinderung bei der Arbeitssuche und Weiterqualifikation.
- Unterstützung und Beratung öffentlicher und privater Arbeitgeber bei der Einstellung und Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderung und bei der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigung.



Konkrete Serviceleistungen

→ für Menschen mit Behinderung

- Betreuung, Information und Beratung im Hinblick auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Betreuung, Information und Beratung von Arbeitnehmern/Bediensteten mit Behinderung in der Perspektive einer beruflichen Entwicklung, das durch und mit dem Arbeitnehmer mit Behinderung gestaltet wird.
- Betreuung, Information und Beratung von Arbeitnehmern/Bediensteten mit Behinderung in Hinsicht eines internen oder externen beruflichen Übergang, um den Arbeitsplatzverlust des Arbeitnehmers mit Behinderung zu verhindern.
- Ausarbeitung und Umsetzung einer Schulung oder Weiterbildung mit dem Betroffenen.
- Unterstützung bei der Arbeitssuche: Bereitstellung von Stellenangeboten, Bewerbungstraining – Abfassen von Bewerbungsschreiben und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.
- Unterstützung beim Stellenantritt und der Anpassung an den Arbeitsplatz.

→ für Unternehmen

- Information über die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung, über mögliche Finanzhilfen und Beratungen.
- Information, Beratung und Begleitung im Hinblick auf eine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Information, Beratung und Begleitung von Arbeitgebern und Selbständigen hinsichtlich der Weiterbeschäftigung von Personen, die aufgrund eines Missverhältnisses zwischen der Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustands oder ihrer Behinderung ihren Arbeitsplatz zu verlieren drohen.
- Information, Beratung und Begleitung bei einem internen oder externen vorgesehenen beruflichen Übergang, um den Arbeitsplatzverlust des Arbeitnehmers mit Behinderung zu verhindern, oder bei der Planung einer beruflichen Entwicklung.
- Identifikation verfügbarer Stellen und Definition eines geeigneten Einstellungsverfahrens.
- Vorlage zielgerichteter Bewerbungen und Begleitung bei der Vorauswahl der Bewerber.
- Umsetzung geeigneter Aufnahmebedingungen für den neuen Mitarbeiter.

Französische Akteure

Conseil départemental / MDPH



Kontakt

MDPH Bas-Rhin • 6A rue du Verdon • F-67100 STRASBOURG
 Tel. +33 (0)8 00 74 79 00 • **Email:** accueil.mdp@bas-rhin.fr
Link zur Website: <https://www.bas-rhin.fr/personnes-handicapees/>



Zuständigkeiten

- Bearbeitung der Beihilfeanträge von Menschen mit Behinderung.
- Evaluierung des Ausgleichsbedarfs von Menschen mit Behinderung.



Aufgaben

- Betreuung, Information, Beratung und Begleitung der Menschen mit Behinderung im Departement Bas-Rhin bei ihren Anträgen und beim Zugang zu ihren Rechten.



Serviceleistungen

- Betreuung, Information, Evaluierung der Bedürfnisse dieser Personen, Angebot an schulischer, medizinisch-sozialer oder beruflicher Orientierung, Gewährung von Leistungen.

CPAM



Kontakt

CPAM du Bas-Rhin • 16 rue de Lausanne • F-67090 STRASBOURG Cedex
 Tel. 3646 • **Link zur Website:** <https://www.ameli.fr> • <https://www.ameli.fr/bas-rhin/>



Zuständigkeiten

- Verwaltung der Ansprüche der Versicherten des allgemeinen oder lokalen Systems gegenüber der Krankenversicherung.



Aufgaben

- Verwaltung der Ansprüche der Versicherten gegenüber der Krankenversicherung.
- Verbesserung der Präventions- und Gesundheitsförderungspolitik.



Serviceleistungen

- Gewährleistung der Rückerstattung der Behandlungskosten, Zahlung der Tagegelder.
- Information der Versicherten über das allgemeine bzw. lokale System.



Französische Akteure

Pôle Emploi



Kontakt

- Pôle Emploi Agence Strasbourg Danube • 31 avenue du Rhin • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg Point Matthis • 2 rue Gustave Adolphe Hirn • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Meinau • 10 rue du Maréchal Lefebvre • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Agence Strasbourg HautePierre • 9 rue Alfred de Vigny • F-67000 STRASBOURG
- Pôle Emploi Strasbourg Seyboth • 8 rue Adolphe Seyboth • F-67000 STRASBOURG

Link zur Website: <http://www.pole-emploi.fr>



Zuständigkeiten

- Begleitung der Arbeitssuchenden und der Unternehmen.
- Leistungszahlung an Berechtigte im Auftrag von Arbeitslosenversicherung und des Staates.



Aufgaben

- Betreuung, Information und Begleitung von Personen bei ihrer Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- Beratung der Unternehmen bei Einstellungen.
- Kontrolle der Arbeitssuche in Frankreich.
- Leistungszahlung an die Berechtigten.
- Umsetzung der Regierungsrichtlinien.



Serviceleistungen

- Begleitung und Beratung der Arbeitssuchenden bei ihrer Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz.
- Beratung der Unternehmen bei Einstellungen und Kontaktherstellung zu Arbeitssuchenden.

Deutsche Akteure

Bundesagentur für Arbeit Stelle für Rehabilitation



Besucheradresse/Nützlicher Kontakt

Bundesagentur für Arbeit Offenburg • Weingartenstrasse 3 • 77654 OFFENBURG

E-Mail: offenburg.161-reha@arbeitsagentur.de

Link zur Website: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/offenburg/startseite>



Aufgaben und Serviceleistungen

Die Bundesagentur für Arbeit spielt eine grundlegende Rolle bei allen Etappen des Berufslebens. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Arbeitsstellen zu vermitteln und Arbeitssuchende bei ihrer Suche zu begleiten. Sie wird wie in Frankreich im Wesentlichen durch die Arbeitslosenversicherung finanziert. Sie hat darüber hinaus jedoch weitere Aufgaben, etwa die Berufsberatung für die breite Öffentlichkeit. Sie ist auch ein wichtiger Ansprechpartner für die Arbeitgeber. Bei der Arbeitsagentur werden zudem die Kindergeldanträge gestellt. Sie verfügt außerdem über eine Stelle, die sich an Menschen mit Behinderung richtet. Bei der örtlichen Arbeitsagentur kann ein Gleichstellungsantrag gestellt werden. Sie gewährt zudem Finanzmittel für die Einstellung von Menschen mit Behinderung, um eine möglichst dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten. Eine befristete Arbeitsstelle kann jedoch auch gefördert werden.

Deutsche Akteure

Die an den KVJS angebundenen regionalen Integrationsämter



Anschrift

Link zur Website: <https://www.integrationsaemter.de> und <https://www.ifd-bw.de>



Aufgaben und Serviceleistungen

Die regionalen Integrationsämter spielen eine sehr wichtige Rolle bei der beruflichen Integration von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Sie arbeiten sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber. Gemäß dem Gesetz über schwerbehinderte Menschen (Teil 3 SGB IX) haben sie folgende Aufgaben:

- Leistungen für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber (die sogenannte „begleitende Hilfe im Arbeitsleben“).
- Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen.
- Kurse und Sensibilisierung (Öffentlichkeitsarbeit).
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, die von Arbeitgebern zu zahlen ist, die der Beschäftigungspflicht von Arbeitnehmern mit Behinderung in ihrem Unternehmen nicht nachkommen.

Diese Integrationsämter gewähren Finanzleistungen zur Anpassung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung, aber auch als Ausgleich der Belastungen der Unternehmen, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen.

Sie sind an den KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg) angegliedert, der ein Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für die 44 Stadt- und Landkreise Baden-Württembergs und damit für zirka elf Millionen Einwohner ist. Er unterstützt die Ämter bei der Weiterentwicklung von Hilfesystemen für die Bürger und hilft dabei, die Lebensräume für Menschen mit Behinderung, Senioren, Familien, Kinder und Jugendliche zu gestalten. Er verwaltet einen jährlichen Haushalt von mehr als 280 Millionen Euro.

Sie finanzieren sich hauptsächlich über die Erhebung der Ausgleichsabgabe bei Unternehmen, die ihrer Pflicht zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung nicht nachkommen.

Deutsche Akteure

Die Integrationsfachdienste



Anschrift

IFD Offenburg • Hauptstraße 64 • 77652 OFFENBURG

Link zur Website: <https://www.ifd-bw.de>



Aufgaben und Serviceleistungen

Neben ihrer Rolle bei den Finanzhilfen stellen die Integrationsämter Integrationsfachdienste (IFD) zur Verfügung. Dies sind neutrale Beratungsdienste für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am aktiven Leben, um es ihnen zu ermöglichen, eine Beschäftigung aufzunehmen, auszuüben und so lange wie möglich zu behalten. Sie sind im gesamten Bundesgebiet vertreten. In Baden-Württemberg gibt es insgesamt 22 solcher Dienste.

Der IFD ist ein allparteilicher Beratungsdienst zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben. Er berät und unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber.

Konkret haben sie folgende Funktionen:

- Begleitung schwerbehinderter Menschen, die nach einer gezielten Vorbereitung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Gewährleistung einer Nachbetreuung nach der Einstellung durch psychosoziale Unterstützung oder durch Beratung im Krisenfall.
- Begleitung der Berufsausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen in Unternehmen, insbesondere von Jugendlichen mit geistiger Behinderung bzw. mit Lernschwierigkeiten.
- Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen.
- Begleitung schwerbehinderter Jugendlicher, die das Ende ihrer Schullaufbahn erreicht haben und auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen.
- Beratung von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Sie arbeiten eng mit den Integrationsämtern, den Trägern der Arbeitsvermittlung, den Rehabilitationsträgern sowie den Gemeinden und Gebietskörperschaften zusammen. Sie haben dadurch einen Gesamtüberblick über alle Möglichkeiten, die es für Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber gibt.

Deutsche Akteure

Landratsamt Ortenaukreis



Anschrift

Ortenaukreis • Badstraße 20 • 77652 OFFENBURG

Link zur Website: <https://www.ortenaukreis.de>



Aufgaben und Serviceleistungen

Da Deutschland ein föderal aufgebauter Staat ist, verwalten sich die Länder selbst. Der Ortenaukreis ist der flächengrößte Landkreis in Baden-Württemberg und umfasst 51 Städte und Gemeinden. Das Landratsamt ist Hauptansprechpartner für die folgenden Themen:

- Bauen und Wohnen
- Umwelt, Klima, Energie und Abfall
- Verkehr
- Gesundheit, Verbraucherschutz und Tiere
- Veranstaltungen und Tourismus
- Soziales, Familie und Arbeit
- Bildung
- Wirtschaft und Ländlicher Raum
- Sicherheit und Ordnung
- Verwaltung

Im Landratsamt werden alle Verwaltungsformalitäten erledigt. Hier werden Baugenehmigungen beantragt und Kraftfahrzeuge zugelassen.

In unserem Fall konzentrieren wir uns auf das Dezernat 3, das für Bildung, Jugend, Soziales und Arbeitsförderung zuständig ist. Behindertenausweise werden beim Versorgungsamt beantragt, das an das Landratsamt angegliedert ist. In diesem Dezernat gibt es auch eine zuständige Abteilung, die alle Anträge der Eingliederungshilfe bearbeitet.

Deutsch-französische Akteure

Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung



Kontakt

SPT Strasbourg - Ortenau • Bahnhofplatz 1 • Zugang Gleis 1 • 77694 KEHL - Deutschland

Tel. Deutschland: +49 761 20 26 91 11 • Tel. Frankreich: +33 367 68 01 00

Link zur Website: <http://www.s-p-t.eu>



Zuständigkeiten

- Gemeinsames Angebot von Pôle Emploi und der Agentur für Arbeit für Arbeitssuchende und Unternehmen in der grenzüberschreitenden Region Strasbourg-Ortenau.



Aufgaben

- Vorbereitung, Beratung und Begleitung von Arbeitssuchenden bei der Arbeitssuche in Deutschland.
- Aufnahme von Stellenangeboten von deutschen und französischen Arbeitgebern, Beratung und Suche nach Bewerbern.



Serviceleistungen

- Begleitung von Arbeitssuchenden.
- Beratung von Unternehmen.

Deutsch-französische Akteure

INFOBEST



Kontakt

INFOBEST Kehl/Strasbourg - Rehfusplatz 11 - D-77694 KEHL AM RHEIN - Deutschland

Tel. Deutschland: +49 785 19 47 90 • Tel. Frankreich: +33 388 76 68 98

Link zur Website: <https://www.infobest.eu/fr>



Zuständigkeiten

- Ansprechpartner für alle grenzüberschreitenden Fragen zu Deutschland, Frankreich und der Schweiz.



Aufgaben

- Erleichterung und Förderung des gemeinsamen Zusammenlebens am deutsch-französisch-schweizerischen Oberrhein.



Serviceleistungen

- Beratung und Information der Bürger zu den grenzüberschreitenden Fragen zwischen Deutschland, Frankreich und der Schweiz.
- Verweisen der Bürger an die zuständigen Behörden und Stellen.

④ FINANZIELLE LEISTUNGEN UND HILFEN IN VERBINDUNG MIT DEM STATUS EINES ARBEITNEHMERS MIT BEHINDERUNG

	Frankreich	Deutschland
Verschiedene Fördermaßnahmen für Menschen, die als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt sind	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfen und Maßnahmen in direktem Zusammenhang mit der RQTH ■ Mobilitäts- und Inklusionsausweis (CMI) ■ Beihilfe für erwachsene Behinderte (AAH) ■ Erwerbsunfähigkeitsrente ■ Zuschuss für technische Hilfsmittel für den Menschen mit Behinderung: ■ Nachteilsausgleich durch Assistenz: ■ Zuschuss zur Mobilität ■ Zuschuss für Hörgeräte: ■ Hilfe zur Existenzgründung ■ Ausbildungszuschuss im Rahmen eines beruflichen Werdegangs ■ Unterstützung und Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Technische Arbeitshilfen ■ Hilfsmittel ■ Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes ■ Hilfen zur Zusatzausstattung des Kraftfahrzeugs ■ Hilfen zur Erlangung der Fahrerlaubnis ■ Wohnungshilfen ■ Hilfen zur Gründung oder Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz ■ Hilfen in besonderen Lebenslagen ■ Budget für Arbeit ■ Arbeitsassistenz ■ Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten ■ Grundsicherung ■ Die Erwerbsminderungsrente: EU-Rente
Verschiedene Fördermaßnahmen für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit anerkannter Behinderung einstellen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einstellungsbeihilfen ■ Beihilfe zur Aufnahme, Integration und beruflichen Entwicklung ■ Beihilfe zur Anpassung der Arbeitssituationen ■ Beihilfe zur Suche nach Lösungen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ■ Beihilfe zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung (AETH) ■ Beihilfe zur Weiterbildung im Rahmen der Aufrechterhaltung der Beschäftigung ■ Hilfe beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages ■ Unterstützung und Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfe zur Aus- und Weiterbildung ■ Beihilfe zur Eingliederung nach Abschluss der Aus-/Weiterbildung ■ Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener ■ Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener ■ Beihilfe zu allen Kosten einer Probebeschäftigung ■ Beihilfe zur Schaffung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen ■ Eingliederungszuschuss ■ Leistung für technische Arbeitshilfen ■ Leistung für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ■ Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen ■ Prämie zur Einführung eines Eingliederungsmanagements



FRANKREICH

Für Arbeitnehmer mit Behinderung

Hilfen und Maßnahmen in direktem Zusammenhang mit der RQTH²¹

Konzept:

Mithilfe der Anerkennung der Eigenschaft als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH) können Menschen mit Behinderung in den Genuss spezieller Hilfen und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung kommen, wie beispielsweise:

- Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, wie Praktika zur beruflichen Rehabilitation oder Ausbildungsverträge.
- Beschäftigung in einer Rehabilitationseinrichtung (ESAT) oder in einem Zentrum.
- Anpassungen der Arbeitszeiten und des Arbeitsplatzes.
- Bestimmungen bezüglich der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung.
- Begleitung bei der Arbeitssuche durch das Netzwerk CAP Emploi.
- Beihilfen der AGEFIPH (Vereinigung zur Verwaltung des Fonds zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung).

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Von diesen Beihilfen und Maßnahmen profitieren alle mit anerkannter Behinderung (RQTH).

Formalitäten:

Alle Anträge bezüglich dieser Beihilfen und Maßnahmen können zunächst über das MDPH gestellt werden.

Gültigkeitsdauer:

Der Arbeitnehmer mit Behinderung kann diese Beihilfen und Maßnahmen beantragen, sobald er im Besitz einer RQTH ist.

Mobilitäts- und Inklusionsausweis (CMI)

Konzept:

Mithilfe des Mobilitäts- und Inklusionsausweises kommt man in den Genuss verschiedener Rechte, namentlich im Verkehr.

Er gewährt Zugang:

- zu einem vorrangigen Zugang zu Plätzen in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Wartezimmern, in öffentlichen Einrichtungen sowie bei öffentlichen Veranstaltungen,
- zu Bestimmungen bezüglich der Beschäftigungspflicht von Arbeitnehmern mit Behinderung außerhalb des RQTH-Verfahrens,
- zu Steuervorteilen für den Begünstigten sowie dessen Angehörige,
- zu verschiedenen Vergünstigungen, die unter bestimmten Voraussetzungen (beispielsweise bei der RATP oder SNCF) gewährt werden.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Er wird jedem zuerkannt:

- der einen Grad der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit von mindestens 80% hat,
- der Erwerbsunfähiger als Kategorie 3 ist,
- der in Gruppe 1 oder 2 der AGGIR-Tabelle eingestuft ist (Begünstigte oder Antragsteller der Beihilfe zum selbständigen Leben – APA).

Formalitäten:

Der CMI wird beim MDPH beantragt, das darüber entscheidet.

Gültigkeitsdauer:

Der CMI wird je nach Situation für einen Zeitraum von 1 bis 20 Jahren gewährt. Er kann unbefristet gewährt werden, falls die Person einen Grad der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit von mindestens 80% aufweist und falls sich „ihre Einschränkung der Aktivität oder Beschränkung der Teilhabe am sozialen Leben langfristig voraussichtlich nicht zum Positiven verändern wird“. Jeder Fall wird einzeln bewertet.

²¹ Siehe Seite 8 RQTH

↻ Beihilfe für erwachsene Behinderte (AAH)

Konzept:

Die Beihilfe für erwachsene Behinderte verschafft Menschen mit Behinderung ein **Mindestmaß an finanziellen Mitteln**.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Sie wird gewährt nach Kriterien:

- Der Beeinträchtigung: Die Person muss einen Grad der Behinderung von mindestens 80% erreichen, um vom CDAPH anerkannt zu werden; oder von 50 bis 79%, falls sie eine wesentliche und langfristige Einschränkung bei ihrem Zugang zu einer Beschäftigung erfährt, die vom CDAPH anerkannt wird.
- Des Alters: Die Person muss mindestens 20 Jahre alt sein; oder 16 Jahre, falls sie nicht mehr als von ihren Eltern abhängig angesehen wird.
- Des Wohnsitzes: Die Person muss in Frankreich wohnhaft sein.
- Der finanziellen Mittel: Die finanziellen Mittel der Person dürfen zuzüglich zu denen der Person, mit der sie als Paar zusammenlebt, eine bestimmte Obergrenzen nicht überschreiten.²¹

Formalitäten:

Der Antrag ist an das MDPH zu richten. Der CDAPH tritt zusammen, um darüber zu entscheiden.

Gültigkeitsdauer:

Die AAH kann je nach Grad der Behinderung für eine bestimmte Dauer oder lebenslang gewährt werden.²²

↻ Erwerbsunfähigkeitsrente

Konzept:

Die Erwerbsunfähigkeitsrente soll Einkommensverluste von Personen ausgleichen, deren Erwerbsfähigkeit infolge eines nicht berufsbedingten Unfalls bzw. einer nicht berufsbedingten Krankheit um mindestens zwei Drittel reduziert ist.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Um die Erwerbsunfähigkeitsrente zu erhalten, muss die Person als schwerbehindert anerkannt sein, das heißt ihre Erwerbsfähigkeit ist infolge eines nicht berufsbedingten Unfalls bzw. einer nicht berufsbedingten Krankheit um mindestens zwei Drittel reduziert.

Die Person muss die folgenden Voraussetzungen hinsichtlich der Sozialversicherung erfüllen:

- Sie muss seit mindestens 12 Monaten ab dem ersten Tag des Monats der mit ihrer Schwerbehinderung verbundenen Krankschreibung sozialversichert gewesen sein und,
- aufgrund einer Vergütung in Höhe von mindestens 2.030-mal des gesetzlichen Mindeststundensatzes SMIC im Laufe der 12 Kalendermonate vor der Arbeitsunterbrechung Beiträge gezahlt haben,
- im Laufe der 12 Monate vor der Arbeitsunterbrechung oder der Feststellung des Zustands der Schwerbehinderung mindestens 600 Stunden gearbeitet haben.²³

Formalitäten:

Die Erwerbsunfähigkeitsrente kann direkt von der CPAM beantragt werden. Die Person kann die CPAM auch dazu auffordern.

Gültigkeitsdauer:

Die Erwerbsunfähigkeitsrente erlischt, sobald die Person das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht.²⁴

²² **Weitere Informationen:** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

²³ **Quelle:** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>

²⁴ **Weitere Informationen:** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>

➔ Zuschuss für technische Hilfsmittel für den Menschen mit Behinderung

Konzept:

Durch technische Hilfsmittel die Selbständigkeit der Person in ihrem beruflichen Werdegang fördern.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Jede Person mit einer Behinderung, die sich in einem beruflichen Werdegang oder einem Weg zur Beschäftigung befindet.

Formalitäten:

Einen Antrag auf Unterstützung durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständige regionalen Zweigstelle, gestellt werden.²⁵

Höhe:

Bis zu 5.000 €.

➔ Nachteilsausgleich durch Assistenz:

Konzept:

Nachteilsausgleich der Behinderung durch Assistenz um die Selbständigkeit des Menschen mit Behinderung in seinem beruflichen Werdegang zu fördern.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Bereits beschäftigte oder Arbeitssuchende Menschen mit Behinderung.

Formalitäten:

Einen Antrag auf Unterstützung durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständige regionalen Zweigstelle, gestellt werden.

Höhe:

Die maximale Förderung beträgt 4.000 €.

➔ Zuschuss zur Mobilität

Konzept:

Erleichterung des Zugangs, bzw. den Erhalt eines Arbeitsverhältnisses oder einer Tätigkeit als Selbstständiger für eine behinderte Person mit Mobilitätsschwierigkeiten (Finanzierung von Beförderungsmöglichkeiten oder Fahrzeugumbau).

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Jede Person mit einer Behinderung, die sich in einem beruflichen Werdegang oder einem Weg zur Beschäftigung befindet.

Formalitäten:

Einen Antrag auf Unterstützung durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständige regionalen Zweigstelle, gestellt werden.²⁶

Höhe:

Bis zu 5.000 €.

➔ Zuschuss für Hörgeräte:

Konzept:

Technische Hilfen für schwerhörige Personen.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Jede Person mit einer Behinderung, die sich in einem beruflichen Werdegang oder einem Weg zur Beschäftigung befindet. Die Finanzierung der AGEFIPH ist nachrangig zu den allgemeinen Finanzierungsmöglichkeiten.

Formalitäten:

Einen Antrag auf Unterstützung durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständige regionalen Zweigstelle, gestellt werden.

Höhe:

Bis zu 700 € pro Einheit.

²⁵⁻²⁶ **Weitere Informationen:** <https://www.agefiph.fr/comment-demander-une-aide-de-lagefiph>

➔ Hilfe zur Existenzgründung:

Konzept:

Dem Menschen mit Behinderung es ermöglichen seine eigene hauptamtliche und nachhaltige Arbeitsstelle selber zu gründen (Existenzgründung oder Übernahme). Die Unterstützung wird für den Beginn der Tätigkeit gewährleistet.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Jede Person mit Behinderung.

Formalitäten:

Einen Antrag auf Unterstützung durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständige regionalen Zweigstelle, gestellt werden.

Höhe:

Bis zu 5.000 € Förderung mit einem Eigenanteil von 1.500 €.

➔ Ausbildungszuschuss im Rahmen eines beruflichen Werdegangs:

Konzept:

Durch die Finanzierung einer Schulung, soll sich die Person mit Behinderung weiterbilden, um sich einen Zugang zu einem nachhaltigen Arbeitsplatz zu verschaffen. Es kann sich dabei um eine Auffrischungsschulung, eine vorberufliche oder eine berufliche Ausbildung, eine Zertifizierung oder ein Diplom handeln.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Jeder Arbeitssuchende mit Behinderung:

- Der bei Pôle Emploi angemeldet oder nicht ist, wenn die Ausbildungsdauer mehr als 40 Stunden beträgt.
- Der bei Pôle Emploi angemeldet ist, wenn die Ausbildungsdauer weniger als 40 Stunden beträgt.
- Der keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wird von der AGEFIPH beim Zugang zu individuellen Schulungskursen bevorzugt.

Formalitäten:

Die Finanzierungshilfe wird durch den Pôle emploi, CAP emploi oder Missions locales vorgeschrieben. Einen Antrag durch die AGEFIPH muss bei der, für den Teilnehmer zuständigen regionalen Zweigstelle, gestellt werden.

Höhe:

Die Höhe der Förderung hängt von der Höhe der cofinanzierenden allgemeinrechtlichen geplanten oder bereits genehmigten Förderungen ab. Die Förderung kann die gesamten Schulungskosten decken, wenn keine weitere Finanzierung aus den allgemeinrechtlichen Maßnahmen bereitgestellt werden kann.

➔ Unterstützung und Beratung

Über Beihilfen hinaus können Arbeitnehmer mit Behinderung bei spezialisierten Stellen wie CAP Emploi, dem MDPH, der AGEFIPH oder bei spezialisierten Vereinigungen Beratung und Unterstützung anfordern. Einige dieser Stellen werden in Teil 3 dieses Hefts aufgeführt.

b) Für Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen

Im Fall einer Einstellung oder eines laufenden Einstellungsverfahrens, können die Arbeitgeber aus dem privaten Sektor, von finanziellen oder begleitenden Maßnahmen profitieren.

⊕ Einstellungsbeihilfen

Die Arbeitgeber können geförderte Verträge nutzen, um Arbeitnehmer mit Behinderung einzustellen, die Anspruch haben auf einen bevorzugten Zugang:

- zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (*Contrat Unique d'Insertion – CUI*)
- zur „Garantie jeunes“ (Beschäftigungsförderung für junge Menschen)

Es sind ebenfalls spezielle zusätzliche Bestimmungen vorgesehen, um die Nutzung von dualen Aus- bzw. Weiterbildungsverträgen (*contrat en alternance* bzw. *contrat de professionnalisation*) zu erleichtern.

Während der COVID-Periode: Hilfe zur Förderung des Engagements der Arbeitgeber für die Einstellung von Mitarbeiter mit Behinderung (Vom Staat angeboten).

⊕ Beihilfe zur Aufnahme, Integration und beruflichen Entwicklung

Konzept:

Begleitung des Unternehmens bei der Einstellung und beruflichen Eingliederung eines Arbeitnehmers mit Behinderung.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Unbefristete oder auf 6 Monate oder mehr befristete Einstellung eines Arbeitnehmers mit Behinderung.

Formalitäten:

Die Beihilfe zur Aufnahme, Integration und beruflichen Entwicklung beantragt der Arbeitgeber bei einem Berater von Pôle Emploi, CAP Emploi oder der AGEFIPH, der den Antrag bestätigt.

Gültigkeitsdauer:

Die Beihilfe ist punktuell. Sie kann im selben Unternehmen im Fall der beruflichen Entwicklung erneut beantragt werden.²⁷

⊕ Beihilfe zur Anpassung der Arbeitssituationen

Konzept:

Finanzierung der mit der Anpassung und Einrichtung des Arbeitsplatzes verbundenen Ausgaben.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Beschäftigung eines Arbeitnehmers, dessen Arzt bescheinigt, dass sich die Behinderung oder deren Verschlechterung auf die Fähigkeit auswirkt, den Arbeitsplatz zu besetzen.

Formalitäten:

Der Antrag ist bei der AGEFIPH zu stellen.

Gültigkeitsdauer:

Die Beihilfe ist punktuell. Unter bestimmten Voraussetzungen kann sie erneut beantragt werden.²⁸

⊕ Beihilfe zur Suche nach Lösungen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Konzept:

Finanzierung der Kosten, die durch die Suche nach Lösungen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers verursacht werden, dessen Behinderung laut ärztlicher Aussage dazu zu führen droht, dass er nicht mehr fähig ist, seinen Arbeitsplatz zu besetzen.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Beschäftigung eines Arbeitnehmers, dessen Arzt bescheinigt, dass sich die Behinderung auf die Fähigkeit auswirkt, den Arbeitsplatz zu besetzen.

Formalitäten:

Die Beihilfe wird von CAP Emploi angeordnet.

Gültigkeitsdauer:

Die Beihilfe ist punktuell. Sie kann nicht erneut beantragt werden.²⁹

²⁷⁻²⁸ **Weitere Informationen:** <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

²⁹ **Weitere Informationen unter:** <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/aides-emploi-travailleurs-handicapes>

⌚ Beihilfe zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung (AETH)

Konzept:

Die Beihilfe zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung soll die Auswirkungen der Behinderung auf die Berufstätigkeit ausgleichen (durch eine Bewertung der dauerhaften Kosten, die das Unternehmen aufgrund der Behinderung trägt).

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Der Arbeitgeber muss für seinen Mitarbeiter einen Antrag auf Anerkennung der Schwere der Behinderung stellen. Er ist verpflichtet, seinen Mitarbeiter darüber in Kenntnis zu setzen.

Formalitäten:

Der Antrag auf Anerkennung der Schwere der Behinderung ist bei der AGEFIPH zu stellen.

Gültigkeitsdauer:

Die Beihilfe zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung wird für die Dauer von 3 Jahren gewährt und ist verlängerbar.

⌚ Beihilfe zur Weiterbildung im Rahmen der Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Konzept:

Diese Beihilfe ermöglicht die Aufrechterhaltung der Beschäftigung durch die Weiterbildung.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Beschäftigung eines Arbeitnehmers mit Behinderung, dessen Behinderung gerade erst eingetreten ist oder sich verschlimmert hat.

Formalitäten:

Die Beihilfe wird von einem Berater von CAP Emploi auf Bescheinigung des Betriebsarztes angeordnet. Der Antrag ist bei der AGEFIPH zu stellen.

Gültigkeitsdauer:

Die Beihilfe ist punktuell.

⌚ Hilfe beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages:

Konzept:

Hilfe für das Unternehmen zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages oder eines Lehrvertrages.

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

Arbeitgeber aus dem privaten Sektor, der eine Person mit Behinderung einstellt, die von der Beschäftigungspflicht gemäß Artikel L5212-13 des Arbeitsgesetzes begünstigt ist oder einen Antrag auf Anerkennung gestellt hat.³⁰

Höhe:

Bis zu 5.000 € für die ganze Laufzeit des Vertrages.

⌚ Unterstützung und Beratung

Über Beihilfen hinaus können die Arbeitgeber Beratung und Unterstützung bei speziellen Stellen anfordern, namentlich:

- CAP Emploi bezüglich der Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung,
- AGEFIPH/SAMETH für Beratungen bezüglich der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung,
- weitere spezialisierte Dienstleister, um eine spezielle Behinderung zu berücksichtigen oder die Bedingungen zur Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung zu untersuchen.³¹

³⁰ Für weitere Informationen: <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-majoree-la-conclusion-dun-contrat-de-professionnalisation-avec-une-personne>

³¹ Weitere Informationen unter: <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/aides-emploi-travailleurs-handicapes>

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

 **DEUTSCHLAND**

Da Deutschland ein föderal aufgebauter Staat ist, unterscheiden sich die Arbeitsweisen der einzelnen Bundesländer und manchmal sogar von den einzelnen Körperschaften voneinander. Die Legislative liegt zwar vorrangig in den Händen des Bundes, doch die Anwendung der Gesetze ist Sache der Länder und Körperschaften, wodurch die Unterschiede entstehen.

Da der Aktionsbereich des Projekts Participation 4.0 die Region Oberrhein ist, konzentriert sich dieser Teil auf die Besonderheiten der in Baden-Württemberg, genauer gesagt im Ortenaukreis geltenden Vorschriften.

Im Gegensatz zu Frankreich, wo sich eine Stelle um alle Beihilfen im Zusammenhang mit der Behinderung einer Person kümmert, können in Deutschland verschiedene Träger infrage kommen.

Folgende Rehabilitationsträger finanzieren die Leistungen zur Teilhabe, u.a. Teilhabe am Arbeitsleben, zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung:

- Die gesetzlichen Krankenversicherungen.
- Die Bundesagentur für Arbeit.
- Die Berufsgenossenschaften.
- Die Rentenkassen.
- Die Träger der Kriegsopferversorgung.
- Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe.
- Amt für Versorgung und Soziales (Stelle für Eingliederungshilfe).

Eine allgemeine Feststellung, wer die Beihilfen zur beruflichen Eingliederung übernimmt, ist schwierig. Das hängt in hohem Maß von der persönlichen Situation des Einzelnen ab und ist im Wesentlichen im SGB IX geregelt.

Beispiel:

Bei Personen, die 15 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben oder die eine Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen, werden die Beihilfen zur beruflichen Eingliederung vom Rentenversicherungsträger finanziert. Aber nur, wenn ein Reha-Status besteht, das heißt vorab ein Antrag gestellt wurde. Bei Personen, die eine volle unbefristete Erwerbsminderungsrente beziehen, werden von der Rentenversicherung in der Regel gar keine Fördermittel zur beruflichen Eingliederung finanziert, weil sie als erwerbsunfähig gelten.

Dagegen Arbeits- und Ausbildungssuchende (z.B. bestimmte Abgänger von Förderschulen) sind, unabhängig von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld, die Bundesagentur für Arbeit bzw. die örtlichen Agenturen für Arbeit zuständig, wenn die oben genannten 15 Versicherungsjahre noch nicht erreicht sind oder andere Rehaträger wie die Berufsgenossenschaften nicht zuständig sind. Die AA beraten auch Empfänger von Arbeitslosengeld II als zuständiger Rehaträger.

Leider gibt es keine Regel ohne Ausnahme.

In der Praxis muss die Person, die nur mithilfe besonderer Beihilfen in Arbeit gebracht werden kann, diese bei einem der Rehabilitationsträger beantragen. Dieser muss innerhalb von zwei Wochen prüfen, ob er für den Antrag zuständig ist. Im gegenteiligen Fall ist er gesetzlich dazu verpflichtet, den Antrag an den Träger weiterzuleiten, den er für zuständig erachtet.

Faktisch wird sichergestellt, dass der Antrag vom zuständigen Träger bearbeitet wird.

Hinweis:

Diese Aufführung ist beispielhaft und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Beratung durch den einzelnen Leistungsträger kann dadurch nicht ersetzt werden. Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf diese Beratung gemäß dem SGB.

Ⓐ Verschiedene Fördermaßnahmen für Menschen, die als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt sind

➔ Technische Arbeitshilfen

Konzept:

Zuschuss zu technischen Arbeitshilfen im Rahmen einer Beschäftigung oder Ausbildung.

Voraussetzungen:

Die technischen Arbeitshilfen werden nicht Eigentum des Arbeitgebers.

Höhe:

Gesamtbetrag der Investitionen.

Verwendung der finanziellen Leistungen:

- Erst- oder Ersatzbeschaffung von Arbeitshilfen für die Anpassung des Arbeitsplatzes.
- Wartung und Instandsetzung der Arbeitshilfen.
- Ausbildung im Gebrauch der finanzierten Arbeitshilfen.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

➔ Hilfsmittel

Konzept:

Zuschuss zu den Kosten der Hilfsmittel.

Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber ist nicht zur Kostenübernahme verpflichtet.
- Es darf sich nicht um medizinische Leistungen handeln.

Verwendung der finanziellen Leistungen:

- Für die Besetzung der Stelle.
- Für die Teilnahme an Eingliederungsmaßnahmen.
- Für die Sicherheit auf dem Weg vom und zum Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz selbst.

Mögliche Leistungsträger:

Alle, je nach Situation der Person.

➔ Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes

Konzept:

Zuschuss zur Beschaffung eines Kraftfahrzeugs.

Voraussetzungen:

- Wenn das Kraftfahrzeug aufgrund der Behinderung erforderlich ist, um den Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erreichen.
- Wenn das Kraftfahrzeug aufgrund seiner Größe und Ausstattung für Menschen mit Behinderung geeignet ist.
- Wenn die Kosten für die Anpassung des Kraftfahrzeugs nicht unverhältnismäßig sind.
- Ein Gebrauchtwagen kann vorgeschrieben werden, wenn der Preis nicht unter 50% des ursprünglichen Werts liegt.

Höhe:

- Einkommensabhängig.
- Bis zum Gesamtbetrag des Kaufpreises, aber begrenzt auf 9.500 € (oder mehr, falls aufgrund der Behinderung ein größeres Fahrzeug erforderlich ist).

Gültigkeitsdauer:

Im Allgemeinen keine erneute Gewährung vor dem Ablauf von mindestens 5 Jahren.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

➔ Hilfen zur Zusatzausstattung des Kraftfahrzeugs

Konzept:

Zuschuss zur Zusatzausstattung des Kraftfahrzeugs.

Voraussetzungen:

Dieselben wie vorstehend.

Höhe:

Kann bis zum Gesamtbetrag der Investition inklusive Einbau und Reparaturen gehen.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

🕒 Hilfen zur Erlangung der Fahrerlaubnis

Konzept:

Zuschuss zu den mit der Fahrerlaubnis verbundenen Kosten.

Höhe:

- Einkommensabhängig.
- Bis zum Gesamtbetrag der mit der Behinderung, den Prüfungen, den Bewertungen und der Eintragung der neuen Modalitäten in die aktuelle Fahrerlaubnis verbundenen Kosten.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

Anmerkung:

In einigen Fällen werden zusätzliche Kosten übernommen (z. B. Kosten für einen geeigneten Transport).

Voraussetzungen:

Die Fahrerlaubnis muss behinderungsbedingt erforderlich sein, um zu Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu gelangen (Hinweis: allein ungünstige Verkehrsverbindung rechtfertigen dies nicht).

🕒 Wohnungshilfen

Konzept:

Miet- oder Zinszuschüsse.

Voraussetzungen:

Wenn die Voraussetzungen des Wohngeldgesetzes nach dem Zweiten Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) erfüllt sind.

Verwendung der finanziellen Leistungen:

- Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum.
- Anpassung des Wohnraums und seiner Ausstattung an die besonderen behinderungsbedingten Bedürfnisse.
- Umzug in eine behinderungsgerechte oder erheblich verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene Wohnung.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

🕒 Hilfen zur Gründung oder Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz

Konzept:

Zuschuss.

Voraussetzungen:

- Wenn die Person die erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit erfüllt.
- Wenn eine unabhängige Stelle die Gründung des Unternehmens sowie dessen Existenzfähigkeit bestätigt.
- Wenn die Person ihren Lebensunterhalt durch die Tätigkeit sicherstellen kann.
- Wenn die Tätigkeit unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts zweckmäßig ist.
- Wenn die Tätigkeit an die Stelle von Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Sozialleistungen tritt.

Verwendung der finanziellen Leistungen:

- Unternehmensgründung
- Zuschuss zum Start
- Coaching
- Freier Zuschuss

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Agentur für Arbeit, deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften.

🕒 Hilfen in besonderen Lebenslagen

Konzept:

Leistung in Form eines Darlehens oder Zuschusses.

Voraussetzungen:

Wenn andere Leistungen zur begleitenden Hilfe als die in den §§ 19 bis 24 SchwbAV geregelten Leistungen erforderlich sind.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt.

⊕ Budget für Arbeit

Konzept:

Lohnkostenzuschuss und Aufwendungen für die Begleitung am Arbeitsplatz.

Voraussetzungen:

- Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen nach §58 SGB IX haben.
- Wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht.
- Wenn die Person eine Stelle mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem ersten Arbeitsmarkt besetzt.

Höhe:

- Bis zu 75% des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts.
- Und bis zu 40% der Bezugsgröße (Rente).

Gültigkeitsdauer:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Zu beachtende Punkte:

- Es handelt sich um eine Eingliederungshilfe, die ebenfalls vom Integrationsamt kofinanziert werden kann.
- Der Zuschuss wird ordnungsgemäß direkt an den Arbeitgeber gezahlt.

Mögliche Leistungsträger:

Eingliederungshilfe (SGB XII), Integrationsamt, Träger gemäß SGB IX.

⊕ Arbeitsassistenz

Konzept:

Leistung in Form von Kostenerstattung.

Voraussetzungen:

- Wenn die Person eine regelmäßige Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz zu bestimmten Zeitpunkten und für festgelegte Aufgaben benötigt.
- Wenn der Arbeitnehmer mit Behinderung diese Person selbst einstellt und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung seiner Assistentkraft übernimmt.
- Wenn der Arbeitgeber schriftlich seine Zustimmung erteilt.

- Wenn alle anderen in diesem Fall vorgesehenen Leistungen bereits ausgeschöpft wurden.

Höhe:

Wird in Bezug auf die erforderliche Dauer der Assistenz festgelegt.

Gültigkeitsdauer:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Zu beachtende Punkte:

Der Arbeitnehmer mit Behinderung muss dazu in der Lage sein, seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Die Arbeitsplatzassistenz darf nur eine Hilfestellung sein.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Träger gemäß SGB IX.

⊕ Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

Konzept:

Leistung in Form von Zuschüssen.

Voraussetzungen:

Wenn die Maßnahme nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung entspricht und es ermöglicht, die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten oder zu verbessern.

Höhe:

In Höhe der durch die Teilnahme entstehenden Aufwendungen.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt, Rehaträger.

🔄 Die Grundsicherung

Konzept:

Die Grundsicherung ist ein Mindestgrundeinkommen für die Person. Zwei Personenkreise sind leistungsberechtigt:

- Einerseits ist sie für Langzeitarbeitssuchende bestimmt (>1 Jahr) und unterliegt dann SGB II.
- Andererseits ist sie sowohl für Menschen mit Behinderung bestimmt sowie als Grundsicherung im Alter. Im zweiten Fall wird die Grundsicherung durch SGB XII geregelt.

Die Regeln für die Zuerkennung sind nicht für beide Gruppen gleich.

Für die Zuerkennung von Grundsicherung müssen Einkommens- und Vermögensvoraussetzungen erfüllt werden. Das Einkommen wird von der Hilfe abgezogen. Die Höhe des Vermögens oberhalb einer bestimmten Obergrenze ist (mit Ausnahme der Erstwohnung) in Anrechnung zu bringen.

Die Grundsicherung ist modular aufgebaut:

Eine Grundpauschale je nach Anzahl der Personen im Haushalt.

- Kosten für Unterkunft und Heizung.
- Leistung für zusätzliche Kosten (z. B. aufgrund von Behinderung oder Familiensituation).
- Krankenversicherungs- und Altersvorsorgekosten.
- Einmalige finanzielle Leistung (Erstausstattung für die Wohnung einschließlich Haushaltsgeräten, Bekleidung und Erstausstattung bei der Geburt eines Kindes, Klassenfahrten).
- Leistung für Schul- und Bildungskosten (Schulausflüge, Schulbedarf, Transport, Nachhilfe, Schulkantine).
- Darlehen für unvermeidbare Bedarfe (z. B. Ersatz eines Haushaltsgeräts).

Voraussetzungen für die Zuerkennung:

- Für Arbeitssuchende (SGB II)
 - **Situation:** Nachdem kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I mehr besteht, in der Regel nach 12 Monaten.
 - **Einkommen:** Wenn die Person zwischen 100 € und 1.000 € verdient, werden 80% dieses Einkommens von der zuvor berechneten Grundsicherung abgezogen.
 - **Vermögen:** Die Obergrenze wird je nach Alter festgelegt (150 € pro Jahr). Übrigens können die Beträge bei einigen älteren Leistungsberechtigten höher sein.
- Für Menschen mit Behinderung oder Rentner (SGB XII)
 - Wer älter als 18 Jahre ist und nicht mehr als 3 Stunden/Tag arbeiten kann oder wer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat (derzeit 65 Jahre).
 - Einkommen: Jedes weitere Einkommen, beispielsweise ein Arbeitnehmereinkommen oder eine Schenkung, wird direkt abgezogen.
 - Die Höhe des Vermögens darf 5.000 € pro Person nicht überschreiten.
 - Die Einkommen und das Vermögen des Ehepartners werden berücksichtigt. Eltern behinderter Kinder mit einem Jahreseinkommen von über 100.000 € müssen eine Monatspauschale beitragen (in der Regel zwischen 20 € und 30 €).

Formalitäten:

- Für Arbeitssuchende (SGB II)
 - Der Antrag wird online beim Jobcenter gestellt.
- Für Menschen mit Behinderung oder Rentner (SGB XII)
 - Der Antrag wird beim Landratsamt mithilfe eines Formulars gestellt, kann aber auch auf gewöhnlichem Papier oder mündlich erfolgen.

Gültigkeitsdauer:

Ist jedes Jahr erneut zu beantragen.³²

³² https://de.wikipedia.org/wiki/Grundsicherung_im_Alter_und_bei_Erwerbsminderung#Personenkreis
<https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/grundsicherung-im-alter-und-bei-erwerbsminderung/>
<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld-2/zusammensetzung-bedarfe>
<https://www.sovd.de/fileadmin/downloads/broschueren/pdf/grundsicherung.pdf>
<https://www.sovd-sh.de/2018/01/16/grundsicherung-und-hartz-4-was-sind-die-groessten-unterschiede/>

➔ Die Erwerbsminderungsrente: EU-Rente

Konzept:

Die Erwerbsminderungsrente ist eine Leistung der deutschen Rentenversicherung. Sie sichert Personen ein Einkommen, deren Erwerbsfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung oder Krankheit ganz oder teilweise eingeschränkt ist.

Voraussetzung für die Zuerkennung:

- Die Regelaltersgrenze für die Altersrente darf nicht erreicht sein.
- Ein Arzt muss die Erwerbsminderung bestätigen.
 - Wenn die Person täglich weniger als 3 Stunden eine Tätigkeit ausüben kann, liegt eine volle Erwerbsminderung vor.
 - Wird eine Tätigkeit pro Tag zwischen 3 und 6 Stunden ausgeübt, liegt eine teilweise Erwerbsminderung vor.
 - Mindestens 5 Jahre Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung.
 - Mindestens 36 Pflichtbeiträge müssen gezahlt worden sein.

Höhe:

Sie wird je nach Alter, Beitragsjahren und Höhe des vorangegangenen Einkommens festgesetzt.

Formalitäten:

Der Antrag wird bei dem Rentenversicherungsträger gestellt.³³

ⓑ Verschiedene Fördermaßnahmen für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit anerkannter Behinderung einstellen

Bei den nachstehenden Maßnahmen wird zwischen den bereits zuvor genannten Graden der Behinderung unterschieden, aber auch zwischen „besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen“. Hierunter fallen verschiedene Fälle:

- Wenn die Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend eine besondere Hilfskraft erfordert.
- Wenn die Beschäftigung infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen verbunden ist.
- Wenn die Arbeitsleistung infolge der Behinderung nicht nur vorübergehend vermindert ist.
- Wenn der Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens (z. B. Epilepsie) vorliegt.
- Wenn die Person wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung hat.
- Wenn die Person das 50. Lebensjahr vollendet hat.
- Wenn die Person im Sinne von §18 SGB III arbeitslos ist (1 Jahr oder länger).

³³ <http://www.erwerbsunfähigkeitsrente.net/eu-rente/>

➔ Hilfe zur Aus- und Weiterbildung

Konzept:

Zuschuss zum Arbeitsentgelt des Auszubildenden inklusive Arbeitgeberbeiträge.

Voraussetzung:

Wenn die Ausbildung aufgrund der Behinderung ansonsten nicht möglich wäre.

Höhe:

- 60% des Arbeitsentgelts für Menschen mit Behinderung.
- 80% des Arbeitsentgelts bei Schwerbehinderten (> 50).
- 100% im letzten Ausbildungsjahr in bestimmten Fällen.

Gültigkeitsdauer:

Für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung.

Mögliche Leistungsträger:

Agentur für Arbeit, Träger gemäß SGB II, Rehabilitations-träger.

➔ Beihilfe zur Eingliederung nach Abschluss der Aus-/Weiterbildung

Konzept:

Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Abschluss der Aus-/Weiterbildung, inklusive Arbeitgeberbeiträge.

Voraussetzung:

Wenn es aufgrund der Behinderung nicht zur Einstellung käme und wenn das Arbeitsentgelt während der Aus-/Weiterbildung bezuschusst wurde.

Höhe:

Bis zu 70% des Arbeitsentgelts.

Gültigkeitsdauer:

Bis zu 12 Monate.

Mögliche Leistungsträger:

Agentur für Arbeit oder Träger gemäß SGB II.

➔ Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Konzept:

Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener.

Voraussetzungen:

- Das Unternehmen muss weniger als 20 Beschäftigte haben.
- Es muss einen schwerbehinderten (> 50) Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen (< 27 Jahren) ausbilden.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Gültigkeitsdauer:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Zu beachtender Punkt:

Die folgenden Kosten werden von den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern erhoben:

- Anmeldegebühren.
- Prüfungsgebühren für Zwischen- und Abschlussprüfungen.
- Kosten für die Begleitung des Auszubildenden.
- Kosten für die Ausbildung außerhalb des Betriebs.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt.

➔ Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Konzept:

Bezuschussung der Berufsausbildung eines behinderten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen.

Voraussetzungen:

- Einstellung einer Person, deren Behinderung während der Ausbildungszeit anerkannt wird.
- Wenn die Behinderung von der Agentur für Arbeit anerkannt wird oder wenn Beihilfen zur Teilhabe am Berufsleben angemeldet wurden.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Gültigkeitsdauer:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt.

➔ Beihilfe zu allen Kosten einer Probebeschäftigung

Zu beachtender Punkt:

Die Probebeschäftigung ist ein geförderter Arbeitsvertrag bis zu einer Dauer von drei Monaten, die dem Arbeitgeber eine Einschätzung ermöglicht, ob dem Arbeitnehmer mit Behinderung die Eingliederung gelingt. Sie bietet beiden Seiten die Möglichkeit, sich kennenzulernen und zu sehen, ob ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis in Frage kommt. Alle mit dem Arbeitsentgelt verbundenen Kosten werden vom Rehabilitationsträger übernommen. Der Arbeitnehmer mit Behinderung wird während der Probebeschäftigung bezahlt und die Beiträge an die verschiedenen Versicherungsträger geleistet.

Konzept:

Bezuschussung aller mit dem tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt verbundenen Kosten während der Probebeschäftigung.

Voraussetzungen:

Wenn der Zuschuss behinderten, schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht oder erleichtert.

Höhe:

Die gesamten Kosten.

Gültigkeitsdauer:

Bis zu 3 Monate.

Träger:

Agentur für Arbeit, Träger gemäß SGB II, Rehabilitationsträger.

➔ Beihilfe zur Schaffung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen

Konzept:

Darlehen und/oder Zuschüsse zur Schaffung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen.

Voraussetzungen:

- Wenn der schwerbehinderte Mensch ohne Beschäftigungspflicht oder über die Beschäftigungspflicht hinaus eingestellt wurde. Oder wenn die Person nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt wurde.
- Bei Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen.
- Wenn die Arbeitsbedingungen verbessert werden können oder wenn eine mögliche Kündigung verhindert werden kann.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Gültigkeitsdauer:

Sie ist einmalig.

Zu beachtender Punkt:

Der Arbeitgeber muss sich teilweise an den Kosten beteiligen.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt.

➔ Eingliederungszuschuss

Konzept:

Zuschuss zum tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt, inklusive mit 20% pauschalisierte Arbeitgeberbeiträge.

Voraussetzungen:

- Wenn eine Minderleistung ausgeglichen werden muss.
- Wenn die Vermittlung des besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen in seiner Person liegender Gründe erschwert ist.

Höhe:

Bis zu 70% des Arbeitsentgelts.

Gültigkeitsdauer:

- In der Regel bis maximal 24 Monate. (es sind nur Gründe relevant, die in der Person des Arbeitnehmers liegen).
- Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmern bis zu 60 Monate.
- Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate.

Zu beachtender Punkt:

Der Zuschuss wird mit der Zeit vermindert.

- Senkung um jährlich 10% nach 12 Monaten.
- Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmern wird der Zuschuss erst nach Ablauf von 24 Monaten gesenkt.
- Mindestbezuschussung von 30% danach endet die Förderung.

Mögliche Leistungsträger:

Agentur für Arbeit, Träger gemäß SGB II, Rehabilitationsträger.

➔ Leistung für technische Arbeitshilfen

Konzept:

Leistung für technische Arbeitshilfen und für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Voraussetzungen:

- Wenn dies für die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist.
- Der Arbeitgeber darf nicht angesichts seiner Situation dazu verpflichtet sein, die Ausgestaltung selbst zu finanzieren.

Höhe:

Gesamtbetrag der Investitionen.

Gültigkeitsdauer:

Bis alle erforderlichen Investitionen realisiert wurden.

Mögliche Leistungsträger:

Agentur für Arbeit, Träger gemäß SGB II, Integrationsamt, Rehabilitationsträger.

➔ Leistung für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

Konzept:

Zuschuss oder Darlehen für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes im Rahmen einer Beschäftigung oder Ausbildung.

Voraussetzungen:

- Bei der Ausgestaltung und behindertengerechten Einrichtung der Arbeitsstätten.
- Bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes mit notwendigen technischen Arbeitshilfen.
- Wenn Teilzeitbeschäftigungen geschaffen oder sonstige Maßnahmen für eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen getroffen werden.

Höhe:

Gesamtbetrag der Investitionen.

Verwendung der finanziellen Leistungen:

- Erst- oder Ersatzbeschaffung von Arbeitshilfen für die Anpassung des Arbeitsplatzes.
 - Wartung und Instandsetzung der Arbeitshilfen.
 - Anpassung an die technische Weiterentwicklung.
 - Ausbildung im Gebrauch der finanzierten Arbeitshilfen.
- Mögliche Leistungsträger: Integrationsamt, Rehaträger.
-

↻ Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Konzept:

Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen.

Voraussetzungen:

- Wenn die Beschäftigung schwerbehinderter oder besonders betroffener Personen mit überdurchschnittlich hohen finanziellen Aufwendungen verbunden ist (z. B. Arbeitsassistent oder Leistungsabfall).
- Wenn zuvor alle anderen Möglichkeiten zum Ausgleich der Behinderung ausgeschöpft wurden.
- Wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, diese Kosten zu tragen.
- Wenn der Arbeitgeber eine Person im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Rehabilitationseinrichtung einstellt.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall und muss in einem angemessenen Verhältnis zum Arbeitsentgelt stehen.

Gültigkeitsdauer:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Mögliche Leistungsträger:

Integrationsamt.

↻ Prämie zur Einführung eines Eingliederungsmanagements

Konzept:

Zuschuss zu einem Eingliederungsmanagement.

Voraussetzungen:

- Wenn der Arbeitgeber ein Eingliederungsmanagement einführt.
- Wenn eine Inklusionsvereinbarung beispielsweise spezielle Vorschriften für die betriebliche Prävention und für die Gesundheitsförderung vorsieht.
- Wenn das erstellte Präventionskonzept über das geforderte Mindestmaß hinausgeht.

Höhe:

Bestimmt sich nach dem Einzelfall.

Mögliche Leistungsträger:

Rehabilitationsträger, Integrationsamt.

Fazit

Die Mittel, die in Frankreich im Zusammenhang mit der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen, dienen der Finanzierung von Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung dieses Personenkreises. Dasselbe gilt für Deutschland. Auch wenn die Logik in beiden Ländern die Gleiche ist, so unterscheiden sich die Hilfsmaßnahmen doch erheblich. Es gibt keine Übereinstimmungen oder Übergänge zwischen deutschen und französischen Maßnahmen. Grenzgänger mit Behinderung mit Wohnsitz in Frankreich erhalten nur Zugang zu deutschen Beihilfen, wenn ihre Behinderung in Deutschland anerkannt wurde. Allerdings können Grenzgänger Bedarfe haben und zusätzliche Ausgleichshilfen benötigen, die a priori von keinem der beiden Länder übernommen werden.

Als Antwort auf diese Herausforderungen wurde im Rahmen dieses Projekts eine Vereinbarung mit der AGEFIPH unterzeichnet. Letztere sieht vor, dass französische Arbeitnehmer mit Behinderung im Rahmen des Projekts in Ausnahmefällen in Deutschland von ihren französischen Beihilfen profitieren können. Die Beihilfen für Unternehmen sind jedoch ausschließlich Unternehmen auf französischem Staatsgebiet vorbehalten und dürfen deutschen Unternehmen, die Grenzgänger aus Frankreich beschäftigen, auch im Rahmen dieser Ausnahmeregelung nicht gewährt werden. Dagegen haben Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland rechtlich gesehen keinen Anspruch auf irgendeine Beihilfe in Frankreich, denn das Einreichen eines Antrags ist unmittelbar an die Bedingung geknüpft, seinen Wohnsitz dort zu haben. Während des Projekts ist ein solcher Fall nicht eingetreten. Folglich konnten im Gegensatz zu Frankreich keine möglichen Ausnahmeregelungen festgestellt werden.

Um Ergebnisse in größerem Maßstab zu erzielen, müsste der Übergang von solchen Ausnahmeregelungen hin zu systemischen Antworten vollzogen werden, beispielsweise in Form einer einzigen permanenten Plattform. Die verschiedenen Einrichtungen könnten einen Partnerschaftsvertrag abschließen und diesen Service anbieten, um Arbeitssuchende mit Behinderung in der Grenzregion zu begleiten. Die Fragen, die sich bei bereits beschäftigten Grenzgängern in Verbindung mit Beschäftigung und Behinderung stellen, könnten dort ebenfalls behandelt werden, um die Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigung zu gewährleisten.

⑤ MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG VON ARBEITNEHMERN MIT BEHINDERUNG IN BETRIEBEN

Einleitung

Für einige Arbeitnehmer mit Behinderung lässt sich eine geeignete Lösung in einem Kontext finden, die sich von der klassischen Betriebe leicht unterscheidet.

Am ersten Arbeitsmarkt gibt es private Arbeitgeber (Unternehmen, Vereinigungen, aber auch Inklusionsbetriebe etc.) und öffentliche Arbeitgeber. Zum zweiten Arbeitsmarkt gehören Rehabilitationseinrichtungen (ESAT) in Frankreich oder die Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Deutschland.

Diese Maßnahmen unterliegen zwei Hauptgrundsätzen. Einerseits die freie Wahl der Person, die selbstverständlich begleitet werden muss. Andererseits Übergangsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Strukturen unter Beibehaltung eines „Rechts auf Rückkehr“. Wie bei den Begleitmaßnahmen sind die Lösungen stets an den Einzelfall anzupassen.

	Frankreich	Deutschland
Auf dem zweiten Arbeitsmarkt	<p>ESAT (Rehabilitationseinrichtung)</p>	<p>Werkstätten für Menschen mit Behinderung (entspricht ESAT)</p>
Auf dem ersten Arbeitsmarkt	<p>EA (Inklusionsbetrieb)</p> <p>Die unterstützte Beschäftigung</p>	<p>Inklusionsbetriebe (entspricht EA)</p>



FRANKREICH

Der Ausschuss für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderung (CDAPH) gewährt die Anerkennung der Eigenschaft als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH) und verweist die Arbeitnehmer mit Behinderung je nach Eingliederungsmöglichkeiten an den am besten geeigneten Arbeitsmarkt, den ersten oder den zweiten Arbeitsmarkt.

Insbesondere über Zuschüsse bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung aus einer Rehabilitationseinrichtung oder einem Inklusionsbetrieb bestehen Übergänge zwischen dem zweiten und dem ersten Arbeitsmarkt.

Auf dem zweiten Arbeitsmarkt

Die Rehabilitationseinrichtungen (ESAT)

Definition:

Die ESAT sind medizinisch-soziale Einrichtungen, die Menschen mit Behinderung eine berufliche Tätigkeit und eine medizinisch-soziale und pädagogische Begleitung anbieten.

Sie nehmen Personen auf, deren Erwerbsfähigkeit nicht ausreicht, um in einem regulären Betrieb oder in einem Inklusionsbetrieb zu arbeiten.

Ziel:

Die ESAT ermöglichen es Menschen mit Behinderung, einer Berufstätigkeit nachzugehen und dabei in einem geschützten Raum medizinisch-sozial und pädagogisch begleitet zu werden.

Rechtsform:

Die meisten ESAT sind Vereine. Nichtsdestotrotz haben einige ESAT die Rechtsform einer französischen GmbH (SARL)/Einmann-GmbH (EURL).

Die Zugangs- und Entgeltbedingungen:

Die in den ESAT aufgenommenen Personen werden vom Ausschuss für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderung (CDAPH) der MDPH dorthin verwiesen.

Sie müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Mindestalter 20 Jahre,
- ihre Arbeitsfähigkeit ist kleiner oder gleich einem Drittel der Arbeitsfähigkeit einer nichtbehinderten Person,
- oder ihre Arbeitsfähigkeit ist größer oder gleich einem Drittel der Arbeitsfähigkeit einer nichtbehinderten Person und sie benötigen eine medizinische, pädagogische, soziale und/oder psychologische Unterstützung.

Die Arbeitnehmer in den ESAT unterzeichnen einen Vertrag über Unterstützung und Hilfe durch Arbeit (*Contrat de soutien et d'aide par le travail*), der dem *Code d'action sociale* und nicht dem *Code du Travail* unterliegt, was ihnen den Status von Nutzern verleiht. Er definiert ihre Rechte und Pflichten, sowie jene der ESAT bezüglich der beruflichen Tätigkeiten und der Umsetzung der medizinisch-sozialen oder pädagogischen Begleitung.³⁴

Jeder Platz wird durch eine finanzielle Zuwendung der Regionalen Gesundheitsagentur (ARS) finanziert, die sich im Schnitt auf 12.000 € pro Jahr und genehmigten Platz beläuft. Diese Zuwendungen decken in der Regel die Kosten für das Betreuungspersonal. Die Produktions- und Investitionskosten sowie ein Teil der Arbeitsentgelte der Nutzer werden durch die Betriebseinnahmen finanziert. Die ESAT bieten zudem eine medizinisch-soziale Begleitung.

Die Personen sind hier keine Arbeitnehmer, sondern Nutzer. Die Arbeitsentgelte der ESAT hängen von ihrer Produktivität ab. Die Nutzer der ESAT verdienen zwischen 55,7% und 110,7% des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC).

³⁴ Quelle: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>

(b) Auf dem ersten Arbeitsmarkt

➔ Die Inklusionsbetriebe

Definition:

Ein Inklusionsbetrieb ist ein Betrieb des ersten Arbeitsmarkts, der einen Mindestanteil an Arbeitnehmern mit Behinderung beschäftigen muss, der zwischen 55% und 100% der Gesamtbelegschaft liegt.

Ziel:

Ein Inklusionsbetrieb ermöglicht es einem Arbeitnehmer mit Behinderung, im behinderungsgerechten Rahmen einer Beschäftigung nachzugehen. Er bietet ihm individuelle Begleitmaßnahmen an, die namentlich eine Hilfe bei der Definition seiner beruflichen Pläne, eine Berufsausbildung und eine Evaluierung der Fertigkeiten umfasst.

Rechtsform:

Ein Inklusionsbetrieb ist ein Betrieb des ersten Arbeitsmarkts.

Die Zugangs- und Entgeltbedingungen:

Um in einem Inklusionsbetrieb arbeiten zu können, muss man zuvor vom Ausschuss für die Rechte und die Autonomie von Menschen mit Behinderung (CDAPH) als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt worden sein. Arbeitnehmer mit Behinderung können vom Inklusionsbetrieb auf Vorschlag von Pôle Emploi oder CAP Emploi eingestellt werden.

Es gibt spezielle Voraussetzungen für die direkte Anwerbung von Arbeitnehmern mit Behinderung durch die Inklusionsbetriebe.

Der Arbeitnehmer eines Inklusionsbetriebs hat einen gemeinrechtlichen Status. Er schließt mit seinem Betrieb einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag ab. Er besitzt alle Arbeitnehmerrechte und ist sozialversichert.³⁵

➔ Die unterstützte Beschäftigung

Definition:

Die unterstützte Beschäftigung ist eine Unterstützungsmaßnahme für Menschen mit Behinderung, die als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt ist.

Ziel:

Diese Maßnahme soll den Zugang zu einer Beschäftigung und die Aufrechterhaltung einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt in einem „klassischen“ Betrieb erleichtern.

Sie umfasst eine Begleitung beider Parteien, die Folgendes beinhalten kann:

➔ Für den Arbeitnehmer mit Behinderung:

- Eine Evaluierung der persönlichen Situation, des beruflichen Plans, der Fähigkeiten und Bedürfnisse.
- Eine Begleitung bei der Verwirklichung des beruflichen Plans und bei der Arbeitssuche.
- Eine Begleitung in die Beschäftigung und Sicherung des beruflichen Wegs.
- Eine medizinisch-soziale Begleitung.

➔ Für den Arbeitgeber:

- Eine Evaluierung der Bedürfnisse des Arbeitgebers.
- Eine Begleitung bei der Anpassung oder Einrichtung des Arbeitsplatzes.

Der Arbeitgeber kann den Coach für „unterstützte Beschäftigung“ hinzuziehen, der von der für die Maßnahme zuständigen Stelle benannt wird. Er hat die Aufgabe, Schwierigkeiten, auf die der Arbeitnehmer mit Behinderung bei der Ausübung seiner Aufgaben stößt, vorzubeugen oder Abhilfe zu schaffen oder den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung zu beurteilen und anzupassen.

Zugangsbedingungen:

Diese Maßnahme kann vom Arbeitnehmer mit Behinderung während seines gesamten Berufslebens beantragt werden, ob er eine Beschäftigung hat oder nicht, oder vom Arbeitgeber. Über die Umsetzung entscheidet der CDAPH.³⁶

³⁵ **Quelle:** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

³⁶ **Quellen:** <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

Weitere Informationen unter: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-travail-en-milieu-ordinaire>

Die Übergänge zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt: <http://www.handipole.org/spip.php?article1497>

➔ Weitere Maßnahmen

Es gibt weitere Maßnahmen, um die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu erleichtern.

Menschen mit Behinderung profitieren namentlich von einem privilegierten Zugang zu geförderten Verträgen wie:

- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (*Contrat Unique d'Insertion – CUI*).
- „Garantie jeunes“ (Beschäftigungsförderung für junge Menschen).

Es sind spezielle zusätzliche Bestimmungen vorgesehen, um die Nutzung von dualen Aus- bzw. Weiterbildungsverträgen (*contrat en alternance* bzw. *contrat de professionnalisation*) zu erleichtern, insbesondere das Alter und die Vertragslaufzeit.

Menschen mit Behinderung können von Pôle Emploi, dem Netzwerk CAP Emploi³⁷, den Missions locales oder auch von spezialisierten Vereinen begleitet werden.

Es gibt Beihilfen für Arbeitgeber, um die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen.³⁸

DEUTSCHLAND

Ⓐ Auf dem zweiten Arbeitsmarkt

➔ Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Definition:

In Deutschland gibt es auf dem zweiten Arbeitsmarkt die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), ähnlich den französischen ESAT. Hier arbeiten behinderte Menschen, die trotz aller Hilfen wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.

Die Werkstätten für behinderte Menschen bieten diesen eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt (§ 219 SGB IX). Gemäß dieser Bestimmung stehen die Werkstätten allen behinderten Menschen unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden; diese Werkstätten müssen es behinderten Menschen ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Betrieb und Regelung:

Die besonderen Anforderungen, denen die Werkstätten für behinderte Menschen entsprechen müssen, sowie die Eingangsverfahren sind in der Werkstättenverordnung festgelegt.

Die Werkstätten für behinderte Menschen sind ebenfalls dazu bestimmt, Menschen aufzunehmen, deren Begleitung und individuelle Unterstützung aufgrund ihrer Behinderung eine besondere Personalausstattung erfordert und die aus diesem Grund von einer Begleitung und Unterstützung innerhalb besonderer Gruppen profitieren. Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht oder noch nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen betreut werden, die der Werkstatt angegliedert sind und sozusagen unter deren Leitung betrieben werden.

³⁷ Vgl. Teil 3 dieses Berichts

³⁸ Vgl. Teil 4 dieses Berichts

Berufsbildung:

Zur Vorbereitung darauf, eine Tätigkeit im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen auszuüben, sieht § 57 SGB IX die Erbringung von Leistungen vor, die auf die Teilnahme an Maßnahmen abzielen, die im Rahmen des Eingangsverfahrens für bis zu drei Monate angeboten werden und im Berufsbildungsbereich für bis zu zwei Jahre, wobei diese Leistungen fast überwiegend von der Bundesagentur für Arbeit erbracht werden. Die Werkstätten für behinderte Menschen haben die Aufgabe, die behinderten Menschen so zu unterstützen und zu ermutigen, dass sie nach Teilnahme an den Maßnahmen im Berufsbildungsbereich dazu in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen; die Werkstätten sollen auch jeden Einzelnen so ermutigen, dass er seine optimale Leistungsfähigkeit erreichen kann. Um diese Aufgaben zu erfüllen, sind die Werkstätten für behinderte Menschen dazu verpflichtet, ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungsplätzen und Arbeitsplätzen sicherzustellen.

Die Zugangs- und Entgeltbedingungen:

Das Eingangsverfahren stellt fest, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung ist und welche Tätigkeiten der behinderte Mensch ausüben kann. Besteht ein außerordentlicher Pflegebedarf, ist die Zulassung zur Werkstatt für behinderte Menschen nicht möglich. Deshalb verfügen zahlreiche Werkstätten über eigene Einrichtungen, um sich um schwerbehinderte Menschen oder Menschen mit Mehrfachbehinderung kümmern zu können (z. B.: Tagesförderstätten).

Das Durchschnittsentgelt, das behinderte Menschen beziehen, die in Werkstätten für behinderte Menschen tätig sind, beträgt 181 Euro im Monat. Zudem erhalten die Menschen, die in diesen Werkstätten arbeiten, ein Arbeitsförderungsgeld von monatlich 52 Euro, falls ihr Gesamtentgelt nicht höher als 351 Euro ist.

Die behinderten Menschen im Arbeitsbereich der Werkstätten stehen in der Regel gemäß § 221 SGB IX zu diesen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Sie sind gesetzlich krank-, pflege- und rentenversichert.³⁹

³⁹ Quelle:

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i1p/index.html>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-behinderter-menschen.html>

ⓑ Auf dem ersten Arbeitsmarkt

➔ Die Inklusionsbetriebe

Definition:

Die Arbeit der Inklusionsbetriebe ist ebenfalls ähnlich wie in Frankreich. Sie sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit der Besonderheit, dass mindestens 30% ihrer Gesamtbelegschaft behinderte Menschen sind. Ihr Anteil an allen beschäftigten Mitarbeitern soll allerdings 50% nicht übersteigen. Ihr Status unterliegt §§ 215 SGB IX. De facto stellen sie einen Übergang zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar.

Die Zugangs- und Entgeltbedingungen:

Sie sind für die Beschäftigung und Ausbildung folgender Personengruppen zuständig:

- Schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert.
- Schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen.
- Schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden.
- Schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne von § 18 SGB III sind.

Sie profitieren von verschiedenen Arten finanzieller Leistungen und die Mittel hierfür stammen hauptsächlich aus den Ausgleichsabgaben der Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen. Diese Zuschüsse dienen dazu, Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung dieser Betriebe zu finanzieren.

Die Menschen, die in einem Inklusionsbetrieb arbeiten, sind dessen Arbeitnehmer und werden wie in jedem anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts entlohnt.

Fazit

Beide Länder bieten spezielle Maßnahmen für Menschen, deren Behinderung eine verstärkte Betreuung erfordert. Der zweite Arbeitsmarkt ist durch seine Funktionsweise und seine „Philosophie“ relativ ähnlich. Das heißt, Hauptziel ist die Teilhabe am sozialen Leben durch die Arbeit. De facto sind die Menschen keine Arbeitnehmer, sondern Nutzer ihrer Einrichtungen. Der Zugang zu dieser Art von Einrichtung erfolgt in klar geregeltem, länderspezifischem Rahmen, der nicht in den Aktionsbereich des Projekts fällt. Die durchgeführten Untersuchungen haben nichtsdestotrotz potenzielle Synergien für die Region offenbart. Die Frage der dahingehenden Annäherung der staatlichen Politik der beiden Länder bleibt.

Inklusionbetriebe in Deutschland und Frankreich arbeiten auf ähnliche Art und Weise. Sie unterliegen wie alle anderen Betriebe der Marktwirtschaft und setzen sich das Ziel, Menschen mit Behinderung eine möglichst dauerhafte Beschäftigung anzubieten. In beiden Ländern haben jedoch die Inklusionsunternehmen auch die Aufgabe ein Qualifizierungs- und Vermittlungskonzept zu erarbeiten, um den Übergang in andere Betriebe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Um Inklusionsbetriebe in Frankreich zu unterstützen, wurden 2019 Maßnahmen entwickelt, die aktuell noch in der Testphase sind.

Folglich bieten die deutschen Inklusionsbetriebe Grenzgängern mit Behinderung gute Beschäftigungschancen. So konnten einige im Rahmen des Projekts begleitete Personen davon profitieren und einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem solchen Betrieb abschließen. Das Ziel einer dauerhaften Beschäftigung, die sich das Projekt gesetzt hat, wäre damit erreicht.

⑥ METHODEN ZUR BEGLEITUNG UND VERMITTLUNG VON ARBEITNEHMERN MIT BEHINDERUNG

Einleitung

Wie bereits zuvor erwähnt, gibt es in beiden Ländern eine Komplementarität zwischen den Behörden, die sich um die Begleitung von Arbeitssuchenden kümmern, und den privaten Einrichtungen, die Übertragungsempfänger öffentlicher Dienstleistungen sind. Bei der Begleitung von Arbeitnehmern mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt sind die Ansätze recht ähnlich, obwohl einige Mittel oder Instrumente eventuell unterschiedlich sind.

IN FRANKREICH

➔ CAP Emploi

In Frankreich kümmert sich das Netzwerk CAP Emploi um die Begleitung von Arbeitnehmern mit Behinderung bis hin zur Beschäftigung und es erfüllt auf dem Gebiet der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt einen öffentlich-rechtlichen Auftrag.

Ziele:

CAP Emploi bietet eine spezielle, individuelle Begleitung von Menschen mit Behinderung bei der Arbeitssuche und Weiterqualifikation. Die Idee dabei ist also, eine dauerhafte Eingliederung am ersten Arbeitsmarkt anzubieten, durch eine nachhaltige Betreuung für eine langfristige Eingliederung zu sorgen, aber auch interne oder externe Projekte zum beruflichen Übergang zu begleiten.

Begünstigte:

Die Begleitung von CAP Emploi richtet sich an Arbeitssuchende, Arbeitnehmer, Bedienstete des öffentlichen Dienstes oder Selbständige, deren Gesundheitszustand oder Behinderung das Haupthemmnis auf ihrem beruflichen Weg darstellt. CAP Emploi richtet sich also:

- an Menschen mit Behinderung,
- an Menschen mit einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustands, die nur schwer mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbar ist,
- an Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsumfeld sich weiterentwickelt, sodass es nicht mehr mit ihrer Behinderung vereinbar ist.

Die Begleitung durch CAP Emploi erfolgt durch einen einzigen Coach, was eine individuelle Begleitung im Nahbereich ermöglicht.

Der Coach kann erforderlichenfalls auf externe Dienstleister zurückgreifen, um eine optimale Begleitung zu ermöglichen.

Etappen der Begleitung:

Die von CAP Emploi angebotene Begleitmaßnahme besteht aus 5 Hauptetappen:

1. Entgegennahme und Analyse der Anfrage

Ziele:

- > Eine klare, präzise Antwort auf punktuelle Informationsanfragen liefern.
- > Informationen liefern, die den Erwartungen entsprechen, um in einer angemessenen Frist effizient zu beraten.

2. Blitz- und Situationsanalyse

Ziel:

- > Den Bedarf der Person hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Problematik und des im Zusammenhang mit ihrer Behinderung erforderlichen Ausgleichs beurteilen.

3. Begleitung zum beruflichen Übergang oder zur beruflichen Weiterentwicklung

Ziele:

- > Ausarbeitung oder Bestätigung eines geeigneten, zweckmäßigen Projekts zum beruflichen Übergang oder zur (gewählten oder hinzunehmenden) beruflichen Weiterentwicklung, das mit dem Menschen mit Behinderung geteilt wird.
- > Dem Menschen mit Behinderung soll durch Berufsbildung ermöglicht werden, die für den Zugang zu einer dauerhaften Beschäftigung erforderlichen Fertigkeiten zu erwerben und/oder auf den neuesten Stand zu bringen.

4. Begleitung beim Zugang zu einer Beschäftigung

Ziel:

- > Begleitung der Person und/oder des Arbeitgebers im Rahmen einer dauerhaften Eingliederung und Beitrag zur Sicherung des beruflichen Wegs.

5. Nachhaltige Betreuung am Arbeitsplatz



DEUTSCHLAND

➔ Die Integrationsfachdienste

In der Praxis sind die Integrationsfachdienste Hauptansprechpartner bei Fragen zum Thema Beschäftigung und Behinderung. Der IFD ist ein allparteilicher Beratungsdienst zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben. Er berät und unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber.

Konkret haben sie folgende Funktionen:

- Begleitung schwerbehinderter Menschen, die nach einer gezielten Vorbereitung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Gewährleistung einer Nachbetreuung nach der Einstellung durch psychosoziale Unterstützung oder durch Beratung im Krisenfall.
- Begleitung der Berufsausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen in Unternehmen, insbesondere von Jugendlichen mit geistiger Behinderung bzw. mit Lernschwierigkeiten.
- Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen.
- Begleitung schwerbehinderter Jugendlicher, die das Ende ihrer Schullaufbahn erreicht haben und auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden möchten.
- Dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen.
- Beratung von Arbeitgebern.

Sie arbeiten eng mit den Integrationsämtern, den Trägern der Arbeitsvermittlung, den Rehabilitationsträgern sowie den Gemeinden und Gebietskörperschaften zusammen. Sie haben dadurch einen Gesamtüberblick über alle Möglichkeiten, die es für Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber gibt.

EINE DEUTSCH-FRANZÖSISCHE BEGLEITUNG

Begleitmaßnahmen für Arbeitnehmer mit Behinderung gibt es in Deutschland wie in Frankreich. Doch wie die vorstehenden Feststellungen zeigen, unterscheiden sich der Ansatz in Sachen Behinderung sowie die Politik in Sachen Behinderung und Beschäftigung beider Länder deutlich voneinander. Um die grenzüberschreitende Beschäftigung voranzutreiben, scheint es daher unerlässlich zu sein, Übergänge zwischen den deutschen und französischen Begleitmaßnahmen einzurichten und eine echte deutsch-französische Maßnahme hin zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung anzubieten.

➔ Ziel und Zielgruppe

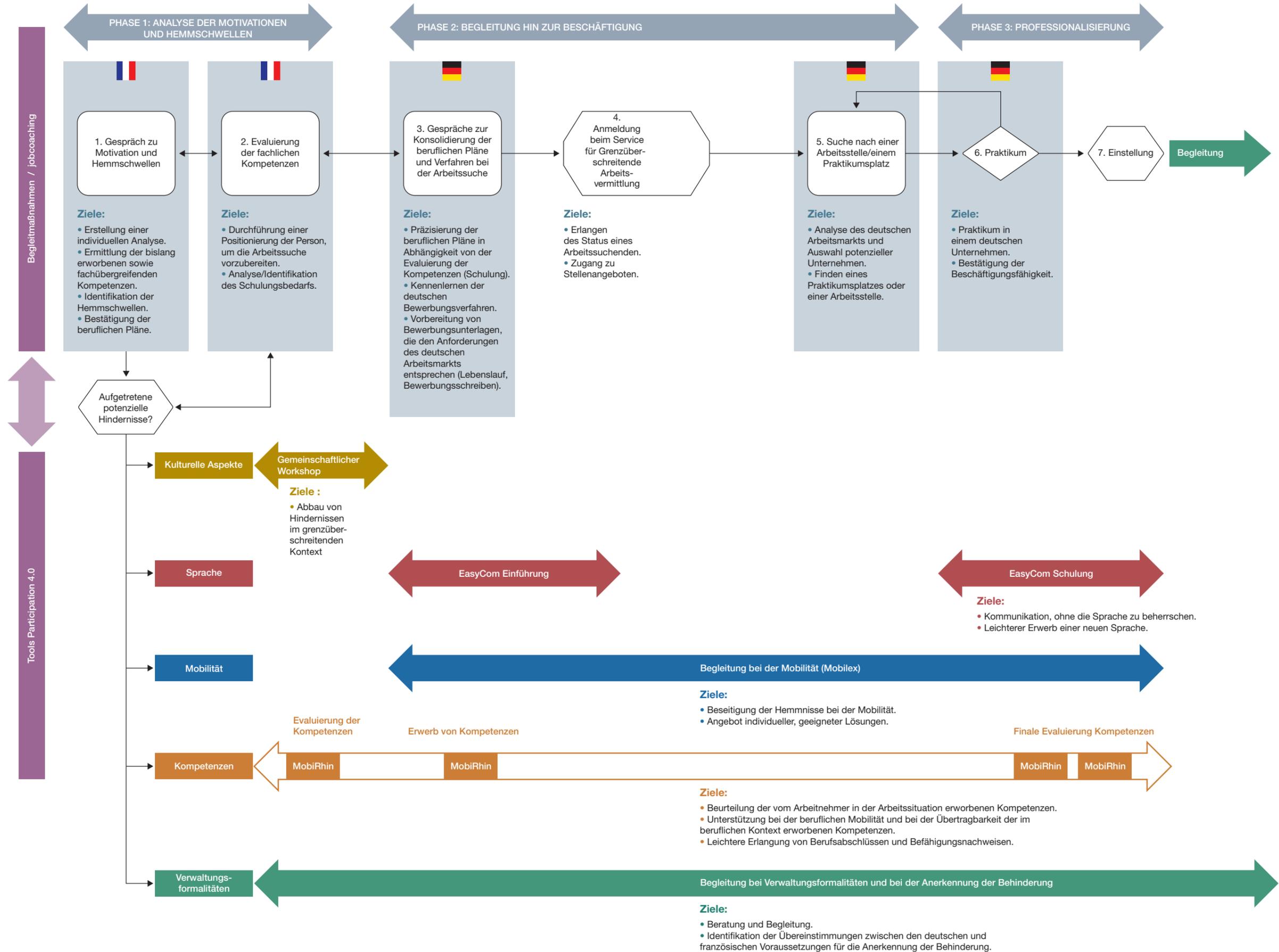
Das wird durch die deutsch-französische Begleitmaßnahme Participation 4.0 angeboten, die darauf abzielt, Menschen mit Behinderung bei der Arbeitssuche auf der anderen Rheinseite zu begleiten.

Sie richtet sich an alle Menschen mit Behinderung, die an einer grenzüberschreitenden Beschäftigung interessiert sind, und kann von jeder Art französischer Stelle, die auf die Begleitung Arbeitssuchender mit Behinderung spezialisiert ist, in Zusammenarbeit mit der gleichartigen deutschen Stelle umgesetzt werden.

➔ Etappen der Begleitung

Die Begleitung erfolgt in Form von sieben unumgänglichen Etappen und geht bis zur Einstellung. Parallel zu diesen sieben Etappen wurden innovative Tools in Form von Modulen entwickelt, um Hemmnisse wie Mobilitätsprobleme oder fehlende Anerkennung von Kompetenzen zu beseitigen, welche einer grenzüberschreitenden Beschäftigung entgegenstehen. Diese Hemmnisse können je nach Person und je nach den Bedürfnissen der angesprochenen Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten auftreten. Die Begleitmaßnahme ist modular aufgebaut und soll durch eine maßgeschneiderte, individuelle Begleitung umgesetzt werden, die den speziellen Bedürfnissen jedes Bewerbers einer grenzüberschreitenden Beschäftigung entspricht.

Folgendes Flussdiagramm veranschaulicht die verschiedenen Etappen der Begleitmaßnahmen und die Zielsetzung jeder Etappe. ▶



➔ Begleitmethode

Der Bewerber einer grenzüberschreitenden Beschäftigung steht im Zentrum der Maßnahme. Die Begleitung und die eingesetzten Instrumente zielen darauf ab, ihn zum aktiven Gestalter seines eigenen Projekts zu machen und dabei die Anerkennung und die Entwicklung seiner persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu fördern.

Die Begleitmethode wird in einem Leitfaden dargelegt, der sich an Fachleute für Beschäftigung beiderseits der Grenze richtet und alle Instrumente und Bestandteile der Methode an die Hand geben will, um Menschen mit Behinderung hin zu einer dauerhaften grenzüberschreitenden Beschäftigung zu begleiten.

Die entwickelte Begleitung berücksichtigt die Besonderheiten, die mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beiderseits der Grenze verbunden sind. Sie entwickelt innovative Lösungen, um den identifizierten speziellen Hemmnissen zu begegnen.

Indes gibt es weiterhin administrative Schwachstellen, bei der Koordination und Kooperation zwischen institutionellen Strukturen. Um die Mängel zu reduzieren, wurde ein deutsch-französischer Dialog zwischen den Institutionen geschaffen. Es ist unser Ziel, dass dieser Dialog über das Projekt hinaus fortgeführt wird, um zu nachhaltigen, strukturbildenden Lösungen zu gelangen, die eine optimale Begleitung ermöglichen.

Fazit

Die Entwicklung der neuen deutsch-französischen Maßnahme zur grenzüberschreitenden Beschäftigung konnte auf soliden Grundlagen erfolgen. Von zwei bestehenden Systemen auszugehen war von Vorteil, führte aber auch zu neuen Herausforderungen. Diese Begleitmaßnahme wurde von der Erfahrung der Fachleute für Beschäftigung beider Länder gefüllt, aber auch von den Situationen, die während des Projekts auftraten. Das Ergebnis ist eine echte grenzüberschreitende Begleitung von Menschen hin zur Beschäftigung. Die künftige Herausforderung wird darin bestehen, diese Methoden für andere Personenkreise und andere Regionen auszubauen und zu duplizieren.

⑦ ERFAHRUNGSBERICHTE: DIE NOTWENDIGKEIT EINER ENGEN GRENZÜBERSCHREITENDEN KOOPERATION

Fälle aus der Praxis

Der berufliche Weg von Herrn K.

Herr K. (58) war seit drei Jahren auf Arbeitssuche. Der ausgebildete Koch kann seinen erlernten Beruf infolge gesundheitlicher Probleme nicht mehr ausüben. CAP Emploi hat ihn rasch als potenziellen Bewerber für eine Stelle in Deutschland vorgeschlagen. Da Herr K. Dialekt spricht, stellte die Sprachbarriere kein Problem dar. Er verfügt über eine Ausbildung in einem Beruf, der in Deutschland gefragt ist. Aufgrund seiner Behinderung hat er Zugang zur Maßnahme Participation 4.0, für die er sich sofort begeistert zeigte.

Bei seinem Treffen mit dem Jobcoach wurden seine Beweggründe und seine Schwierigkeiten bei der Arbeit besprochen. Bei ihm war das Haupthemnis die Mobilität, da ihm die Fortbewegung Probleme bereitet. Herr K. besitzt kein Kraftfahrzeug und kann sich aufgrund seiner Behinderung nicht zu Fuß fortbewegen. Indes kann er durchaus öffentliche Verkehrsmittel nutzen. Daher konzentrierte sich die Stellensuche auf einen zugänglichen Bereich, d. h. auf Zonen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind und deren Haltestellen in Betriebsnähe liegen. Leider konnte keine Branche ausgemacht werden, die den Fertigkeiten von Herrn K. entsprach. Dann ergab sich eine Beschäftigungsmöglichkeit in einem Inklusionsbetrieb in Offenburg. Daraufhin stellte sich die Frage nach der Finanzierung der Fahrtkosten. Dank einer engen Zusammenarbeit mit CAP Emploi und der AGEFIPH konnte rasch eine Beihilfe gefunden werden, um seine Zugfahrkarte für die Fahrt nach Offenburg zu finanzieren. Er konnte nämlich von einer (auf 500 € begrenzten) Beihilfe zum Weg zu einer Beschäftigung profitieren. Hierdurch konnte ein Teil der Kosten, die im Rahmen der Arbeitssuche anfielen, wie Fahrt, Unterbringung, Schulungsunterlagen etc. finanziert werden.

Anschließend konnte der Jobcoach eine Lösung mit dem Betrieb finden, der Herrn K. eingestellt hatte. Der Shuttlebus, der bereits andere Mitarbeiter abholt, holt ihn am Bahnhof ab. Zudem wurden die Arbeitszeiten an den Zugfahrplan, aber auch an die persönlichen Bedürfnisse von Herrn K. angepasst. So hat die Zusammenarbeit mehrerer Akteure dazu geführt, eine dauerhafte Lösung zu finden.

Herr K. hat seit Oktober 2019 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die dauerhafte Beschäftigung hat ihm somit die Möglichkeit eröffnet, einen Behindertenausweis zu beantragen. Die Frage der Ausgleichshilfen für den Betrieb ist noch offen, da sich ihre Berechnung nur auf die allgemeinen Beihilfen im Zusammenhang mit dem Status als Grenzgänger gründen konnte, denn bei Antragstellung war die Behinderung von Herrn K. in Deutschland noch nicht anerkannt.

Das Landratsamt hat ihm einen Grad der Behinderung von 30 zuerkannt, sodass Herr K. bei der Bundesagentur für Arbeit einen Gleichstellungsantrag stellen kann. Es ist anzumerken, dass die Antragsbearbeitung durch das Landratsamt viel Zeit in Anspruch genommen hat (von Oktober 2019 bis September 2020), da der behandelnde französische Arzt die Schreiben, die er auf Deutsch erhielt, nicht verstand.

Da diese Situation gewiss immer wieder auftritt, würden wir empfehlen, bestimmte Standardschreiben dieses Amtes ins Französische übersetzen zu lassen, um die Verwaltungsformalitäten für die Menschen in der Grenzregion reibungsloser zu gestalten. Das Gleiche gilt für die Ausgleichshilfen. Wenn eine Neuberechnung erst möglich ist, nachdem der Person ein Grad der Behinderung zugewiesen wurde, stellt sich die Frage nach der Sicherheit und Aufrechterhaltung der Beschäftigung des Arbeitnehmers mit Behinderung durch seinen Arbeitgeber.

Der Weg von Herrn I.

Herr I. (50) ist ausgebildeter Elektriker und hat über 20 Jahre in Deutschland gearbeitet. Aufgrund seiner Erfahrung in Deutschland, seiner Behinderung sowie seiner guten Deutschkenntnisse konnte er in die Maßnahme Participation 4.0 eingegliedert werden. Infolge seiner Gesundheitsprobleme wurde er in Frankreich als Arbeitnehmer mit Behinderung anerkannt. Er benötigt namentlich einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz, da er keine schweren Lasten tragen kann.

Im Rahmen des Jobcoachings konnte er sich beim Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SPT) anmelden. Ein begleitetes Praktikum (PMSMP) in Deutschland kam in Frage. Die Fahrten waren kein Problem, da Herr I. ein Kraftfahrzeug besitzt. Infolge eines Praktikums in einem Inklusionsbetrieb konnte er einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Teamleiter im Bereich Elektrizität unterzeichnen.

Für Herrn I. bestand das Haupthemmnis darin, seinen Elektrikerabschluss in Deutschland anerkennen zu lassen sowie herauszufinden, welcher Rehabilitationsträger die Ausgleichsbeiträge an den Arbeitgeber zahlt. Denn da er bereits in Deutschland gearbeitet und daher Beiträge zur deutschen Rentenversicherung gezahlt hatte, ist letztere für die Bezuschussung des Arbeitsplatzes zuständig.

Der Jobcoach begleitet ihn bei den Formalitäten, um seinen Abschluss anerkennen zu lassen. Die erste dabei aufgetretene Schwierigkeit war, alle für die Formalitäten benötigten Arbeitsbescheinigungen und Abschlusszeugnisse beizubringen. Dann galt es herauszufinden, wer zuständig ist. Da der Abschluss schon viele Jahre zurückliegt, ist seine Anerkennung in Deutschland schwierig. Mit den Formalitäten wurde vor zahlreichen Monaten begonnen und sie laufen immer noch. Es wurde bislang noch kein Rahmenausbildungsplan für diesen Beruf erstellt, um diesen Schwierigkeiten zu begegnen. Zudem erfordert dieser Kompetenzbereich in der Mehrzahl der Fälle länderspezifische Qualifikationen.

Die Hauptproblematik, die sich dem Betrieb stellt, sind die Qualifizierungs- und Weiterbildungskosten für Herrn I. Aufgrund der Probleme bei der Anerkennung des Abschlusses sind diese Kosten unvermeidbar, um es Herrn I. zu ermöglichen, eine Stelle zu besetzen, auf die er sich hinsichtlich seiner Grundqualifikationen bewerben kann. Die Rehabilitationsträger haben einen Teil übernommen, aber diese Beihilfen decken nicht alle Ausgaben des Betriebs ab.

Neben diesen Schritten wurde beim Landratsamt ein Behindertenausweis beantragt. Aufgrund des vom Landratsamt anerkannten Grads der Behinderung von 20 hat Herr I. keinerlei behinderungsbedingte Ansprüche und er kann für die Beschäftigung, die ihm Anspruch auf bestimmte finanzielle Beihilfen für den Betrieb eröffnet hätte, keinen Gleichstellungsantrag bei der Bundesagentur für Arbeit stellen. Auch die AGEFIPH kann dem Betrieb keine finanzielle Beihilfe gewähren, um die Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu sichern, da er in Deutschland liegt. Dieser Fall veranschaulicht die Problematik der unterschiedlichen Beurteilung der Behinderung in beiden Ländern. Die Person wurde hinsichtlich ihres Status als Arbeitnehmer mit Behinderung für diese Maßnahme vorgesehen. Nun hat aber Herr I. im Laufe seines Wegs in gewisser Weise die Vorteile dieser Anerkennung eingebüßt. Dadurch haben sich die von ihm erhofften Beschäftigungsaussichten in Deutschland verringert. Dieses Beispiel macht deutlich, welchen Fortschritt ein gemeinsamer Rahmen zur Bewertung der Beeinträchtigungen darstellen würde. Der finanzielle Ausgleich der Beeinträchtigung bleibt für potenzielle Arbeitgeber ein wichtiger Punkt. Für den Erfolg der Arbeitssuche in Deutschland war größtenteils die Aufgeschlossenheit des Betriebs verantwortlich.

Die grenzüberschreitende Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Eine realistische Utopie?

Die Umsetzung der grenzüberschreitenden Begleitmaßnahme hat hauptsächlich administrative Schwachstellen offenbart. Diese Schlussfolgerungen sollen als Basis dienen, um Überlegungen anzustellen und dauerhafte Lösungen vorzuschlagen.

Die speziellen Herausforderungen der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Aufgrund ihrer jeweiligen Erfahrungen und Expertisen bei der Begleitung und beruflichen Eingliederung von Personenkreisen mit speziellen Bedürfnissen haben die Projektpartner eine Begleitmaßnahme hin zu grenzüberschreitender Beschäftigung (oder Jobcoaching) geschaffen. Die Umsetzung dieser Maßnahme hat Schwierigkeiten offenbart, die mit dem grenzüberschreitenden Kontext verbunden sind und Verwaltungsformalitäten oder den Zugang zu finanziellen Beihilfen betreffen. Diese Herausforderungen haben die Partner dazu veranlasst, ihre Begleitmethoden zu hinterfragen und neue Lösungen zu finden.

Die Entwicklung neuer deutsch-französischer Begleitmethoden ist ein langsamer, progressiver und zeitaufwändiger Prozess: In einem ständigen Dialog zwischen den deutschen und französischen Partnern sind Lösungen zu erarbeiten, die getestet, evaluiert und angepasst werden müssen.

Seine Behinderung über die Grenzen hinweg anerkennen lassen

Die Behinderung bringt meist eine oder mehrere Beeinträchtigungen mit sich, die sich auf den beruflichen Kontext auswirken. Um also eine Beschäftigung der Person zu ermöglichen, müssen diese Beeinträchtigungen ausgeglichen werden. Hierfür stehen Maßnahmen zur Verfügung, aber der Zugang dazu wird durch die Anerkennung der Behinderung bedingt.

Nun gibt es heute keine Verbindung zwischen den deutschen und französischen Behörden, sodass **die Behinderung in jedem Land einzeln anerkannt werden muss**. Die Herausforderung besteht in der Gewährleistung des reibungslosen Ablaufs des Verfahrens. Es ist eine Übereinstimmung zwischen dem administrativen Verfahren und dem Verfahren zur Anerkennung der Behinderung erforderlich. Ansonsten kann tatsächlich der Erfolg einer Einstellung auf dem Spiel stehen.

Das wirft mehrere zugrunde liegende Fragen auf:

- **Deutschland und Frankreich wenden bei der Anerkennung von Behinderungen unterschiedliche Kriterien an.** Es kann daher sein, dass einige in Frankreich anerkannte Behinderungen in Deutschland nicht anerkannt werden. Dadurch stellt sich für diese Personen die Frage nach der Fortführung einer Begleitmaßnahme im Zusammenhang mit der Anerkennung der Behinderung.

Denn nur wenn an den Möglichkeiten, bestimmte Behinderungen gleichzusetzen, gearbeitet wird, können beim gegenwärtigen Stand der Gesetzgebung Fortschritte in dieser Frage erzielt werden. Dies würde zu einem frühen Zeitpunkt der Maßnahme Rechtssicherheit schaffen. Durch das Projekt Participation 4.0 konnte ein dahingehender Dialog zwischen dem MDPH und dem Landratsamt angestoßen werden, die Kooperationsbereitschaft zeigen, um zu versuchen, Synergien zu schaffen und so die grenzüberschreitende Maßnahme zu erleichtern.

- **Zur Einleitung eines Verfahrens auf Anerkennung der Behinderung in Deutschland muss zuvor ein Arbeitsvertrag mit mindestens 18 Wochenstunden mit einem deutschen Betrieb geschlossen worden sein oder man muss in Deutschland wohnen.** Das Verfahren auf Anerkennung der Behinderung kann somit erst nach der Einstellung eingeleitet werden. Nun muss aber der Arbeitgeber im Vorfeld wissen, ob die Behinderung der Person in Deutschland anerkannt wird, um die Ausgleichshilfen für die Behinderung seines künftigen Arbeitnehmers zu kennen. In zahlreichen Fällen ist dies ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Einstellung. Die zweite Option ist nicht praktikabel, da es darum geht, die grenzüberschreitende Beschäftigung auszubauen. Während des Projekts ist ein solcher Fall nie aufgetreten.
- Es ist daher wichtig, bereits zu Beginn der Maßnahme eine erste Einschätzung bezüglich der Anerkennung der Behinderung vornehmen zu können. Das Landratsamt ist zu einer Kooperation bereit, um diese Etappe zu erleichtern und den Betrieben, die einen Grenzgänger mit Behinderung einstellen möchten, Sicherheit zu geben. Im Rahmen des Projekts wurde diskutiert, ob möglicherweise die Bundesagentur für Arbeit die französische Anerkennung der Behinderung berücksichtigen könnte, um den deutschen Betrieben Beihilfen zu gewähren, doch dies ist leider nicht einmal in Ausnahmefällen möglich. Der Idealfall wäre, dass eine deutsch-französische Stelle wie der Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung, der alle Fragen bezüglich der deutsch-französischen Beschäftigung bearbeiten soll, auch diesen Aspekt bearbeiten würde.

Erleichterung der Verwaltungsformalitäten und des Zugangs zu Beihilfen

Die Anerkennung der Behinderung ist für Menschen mit Behinderung ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer grenzüberschreitenden Beschäftigung und zeigt, wie stark sich die Gesetzgebungen und die Verwaltungsformalitäten der einzelnen Länder unterscheiden. Nun beinhaltet der Weg aber zahlreiche Schritte dieser Art. Folglich kann er als extrem schwierig und lang wahrgenommen werden. Die Vereinfachung der Systeme ist eine unverzichtbare Voraussetzung, um es Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, eine Beschäftigung auf der anderen Seite der Grenze anzustreben.

- **Der Zugang zu Beihilfen und speziellen finanziellen Leistungen** ist für Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich und Arbeitsplatz in Deutschland komplex. Denn die in Frankreich abgeschöpften Mittel dienen dazu, Maßnahmen zugunsten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Frankreich zu fördern und das Gleiche gilt für Deutschland. Um einem Grenzgänger Zugang dazu zu eröffnen, muss daher mit Ausnahmeregelungen gearbeitet werden.

Gleichwohl bietet das grenzüberschreitende Arbeitsverhältnis Vorteile für beide Länder. Die Betriebe profitieren nämlich von dem Mehrwert des Arbeitnehmers, den sie auf ihrem Gebiet einstellen, und der Arbeitnehmer verfügt über Kaufkraft, um in beiden Ländern einzukaufen. Daher erscheint es logisch, über Neuerungen nachzudenken, um beispielsweise bestehende Ausnahmeregelungen Eingang ins allgemeine Recht finden zu lassen. So konnte beispielsweise im Rahmen des Projekts Participation 4.0 eine Vereinbarung mit der AGEFIPH unterzeichnet werden, die im Rahmen des grenzüberschreitenden Wegs die Übernahme bestimmter, direkt mit der Person verbundener Kosten (Fahrtkosten, Verpflegungskosten etc.) ermöglicht. Dagegen konnten die für Betriebe in Frankreich bestehenden Maßnahmen nicht einmal in Ausnahmefällen auf deutsche Betriebe ausgeweitet werden.

- Ganz allgemein dürften es die zwischen den Einrichtungen der beiden Länder angestoßenen Gespräche ermöglichen, Brücken zu schlagen und eine reibungslose und nachhaltige Kommunikation zwischen den Behörden beider Länder aufzubauen, um die bestmöglichen Lösungen zu finden. Die Idee ist, einen Rahmen zur Bewertung der Beeinträchtigungen zu erstellen, mit dessen Hilfe sich auf transparente Weise die möglichen Übereinstimmungen zwischen den beiden Systemen ermitteln lassen.

Den Arbeitssuchenden mit Behinderung bezüglich einer möglichen Beschäftigung in Deutschland Sicherheit geben

Das Projekt Participation 4.0. wurde aus einer eher quantitativen Feststellung geboren, namentlich im Blick auf die Zahlen, die ein Ungleichgewicht zwischen den beiden Ländern hinsichtlich der Arbeitslosenquote offenbaren. Der deutsche Arbeitsmarkt scheint französischen Arbeitnehmern mit Behinderung alle Chancen zu bieten. Allerdings zeichneten sich sehr rasch andere Schwierigkeiten ab. Viele Menschen haben Angst davor, in einem anderen Land zu arbeiten, was bisweilen sogar über Fragen, die mit der Sprache oder der Behinderung verbunden sind, hinausgeht. Ausgehend von dieser Feststellung wurden neue Instrumente entwickelt, um diesen Ängsten entgegenzuwirken. Daraus ist der gemeinschaftliche Workshop entstanden. Er konzentriert sich auf die Vorstellungen der Menschen, ermöglicht es, Hemmnisse zu erkennen und die Menschen dazu zu ermutigen, ihre Arbeitssuche über die Grenze hinaus auszuweiten. Dieser Aspekt des Projekts zeigt, dass es erforderlich ist, die Maßnahmen anzupassen und bisweilen nach neuen Lösungen zu suchen. Obwohl es ein gemeinschaftlicher Workshop ist, wird doch jeder individuell begleitet.

Förderung der inklusiven Mobilität

Eines der Haupthemmnisse für die grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung ist die Mobilität. Die Ortenau ist ein semi-urbaner Raum, der von kleinen und mittelgroßen Betrieben geprägt wird, die ihren Sitz in relativ kleinen Gemeinden haben. Ein Teil des Gebiets ist bergig und umfasst die Vorbergzone des Schwarzwalds. So sind einige geografische Zonen eventuell nur schwer erreichbar, insbesondere für Menschen ohne Fahrerlaubnis und/oder Auto.

Schon bei der Konzeption des Projekts spielte dieser Aspekt eine entscheidende Rolle.

Um geeignete Antworten auf diese Herausforderungen zu finden, wurde eine Partnerschaft mit MOBILEX, einem Experten in Mobilitätsfragen, aufgebaut, um verschiedene Lösungen anzubieten:

- Eine Kartografie der mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbaren Beschäftigungs- und Wohnzonen rund um die Achse Straßburg-Offenburg.
- Die Einführung eines Mobilitätstrainings, um die Menschen auf ihren Fahrten zu begleiten und damit verbundene potenzielle Befürchtungen zu zerstreuen.
- Für spezielle Problemstellungen wurden individuelle Antworten gefunden, um alles, was der Beschäftigung im Weg steht, zu beseitigen.
- Dank der mit der AGEFIPH unterzeichneten Vereinbarung konnten spezielle finanzielle Beihilfen für die mit der Mobilität verbundenen Problemstellungen mobilisiert werden.
- Die im Rahmen der Partnerschaft mit MOBILEX geschaffenen Tools sind allen zugänglich und können von allen genutzt werden, um eine Lösung für Mobilitätsprobleme zu finden, die den Zugang zu einer Beschäftigung für Menschen mit Behinderung gefährden könnten.

Bewertung und Verbesserung der beruflichen Fertigkeiten

Auch die Frage der Fertigkeiten kann ein Hemmnis für eine grenzüberschreitende Beschäftigung darstellen. Einerseits müssen Menschen mit einem französischen Abschluss diesen in Deutschland anerkennen lassen. Andererseits muss es Menschen, die über keinen Abschluss verfügen, gelingen, ihre in Frankreich erworbenen Fertigkeiten zu bewerten und diese bei den deutschen Betrieben anerkennen zu lassen. Die Umsetzung des Projekts hat diese Problematik sehr rasch offenbart.

- **Manche Betriebe möchten Personen mit einem in Deutschland anerkannten Abschluss einstellen.** Nun haben aber Personen, die über einen in Frankreich anerkannten Abschluss verfügen, sehr häufig Schwierigkeiten, diesen in Deutschland anzuerkennen und sich dann einen gleichwertigen Abschluss ausstellen zu lassen. Diese fehlende Übereinstimmung kann für einen Arbeitgeber ein echtes Hemmnis für eine Einstellung darstellen. Im Rahmen der Begleitung der Person, aber auch des Betriebs, kann der Jobcoach letzterem Sicherheit geben und gemeinsam mit ihm Lösungen finden. Einige europäische Projekte (Eine Brücke für mich) bemühen sich sehr, die Entsprechungen zwischen französischen und deutschen Abschlüssen herauszustellen. Sie können als Basis dienen, um mit den Betrieben ins Gespräch zu kommen. Allerdings gibt es in manchen Bereichen keinerlei Handlungsspielraum. Denn der administrative Kontext erfordert eine Bestätigung oder eine Transposition in einen deutschen Abschluss.
- Gleichzeitig kann es für jemanden ohne Abschluss schwierig sein, seine **in Frankreich erworbenen Fertigkeiten bei den deutschen Betrieben**, die möglicherweise einen anderen Bedarf haben, **anzuwenden**.

Die Herausforderung besteht folglich darin, eine gemeinsame Sprache in den verschiedenen beruflichen Kontexten beiderseits der Grenze zu finden. Hierzu wurden im Rahmen des Projekts Participation 4.0 deutsch-französische Rahmenausbildungspläne nach dem ECVET-System erstellt, die in beiden Ländern gültig sind und von Experten anerkannt werden. Ziel war eine Transparenzsteigerung zwischen den Ländern sowie die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Personen in den deutschen Betrieben. Diese Rahmenausbildungspläne werden von dem digitalen Tool **MobiRhin** ergänzt, mit dem sich jede in der Arbeitssituation erworbene Fertigkeit bestätigen und anerkennen lässt. Der so erworbene Kompetenzpass dient als Anerkennungsgrundlage und ermöglicht die Eröffnung eines Gesprächs zwischen französischen Arbeitnehmern und deutschen Betrieben. Außerdem ermöglicht er es, die in Deutschland und Frankreich erworbenen Fertigkeiten nachzuverfolgen.

Jetzt geht es darum, die Betriebe über die Möglichkeiten dieses Tools zu informieren und so dessen Reichweite sowohl hinsichtlich der Branchen als auch in geografischer Hinsicht auszudehnen. Dieser Aspekt des Projekts ist ein Beispiel für die Anpassung eines allgemeinen Systems an die Problemstellung der grenzüberschreitenden Beschäftigung. Der Gewinn der Menschen für ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Mobilität in Europa ist beachtlich.

Erleichterung der interkulturellen Kommunikation und des Spracherwerbs

Schließlich ist die Sprache im gleichen Maß wie die Mobilität ein offensichtliches Hemmnis für die grenzüberschreitende Beschäftigung. Menschen, die sich für eine mögliche Beschäftigung in Deutschland interessieren, beherrschen die Sprache nicht unbedingt gut genug, um in einem beruflichen Kontext kommunizieren zu können. Daher sind sie an Fortbildungseinrichtungen zu verweisen, die Deutschkurse anbieten, bevor sie voll in die Begleitmaßnahme einsteigen können. Allerdings kann diese Art des formalen Lernens langwierig sein und interessierte Menschen entmutigen.

EasyCom ist ein für die Arbeit entwickeltes Kommunikationssystem aus intuitiven und normierten Gebärden, ein Lernsystem, das Arbeitnehmern in einer Arbeitsumgebung, in der die mündliche Kommunikation beeinträchtigt oder sogar unmöglich ist, eine schnelle und leichte Inklusion ermöglicht. Der Einsatz dieser berufsspezifischen Gebärden erleichtert den künftigen Spracherwerb. Sie ergänzen folglich den Erwerb der Arbeitssprache.

Ein Netzwerk aus Akteuren mit großer Erfahrung

Das Projekt „Participation 4.0“ wäre ohne die enge Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren beider Länder undenkbar gewesen. Die Umsetzung des Projekts hat gezeigt, dass die Beziehungen der drei Partner zu den Akteuren beider Länder von entscheidendem Vorteil waren.

So konnten zwischen beiden Ländern Brücken geschlagen werden. Alle Tools wurden mit den Partnern des Netzwerks entwickelt. Diese Ko-Konstruktion erlaubt es nicht nur, möglichst praxisnahe Arbeitsmethoden zu entwickeln, sondern ermöglicht es zudem allen Akteuren, sich an der Maßnahme zu beteiligen. So kann sich jeder, je nach Bedarf, punktuell mit der Begleitung der Menschen befassen. Es handelt sich folglich um eine modulare Gestaltung der Maßnahme, um die den Teilnehmern angebotenen Lösungen bestmöglich anzupassen.

Fazit

Die Arbeit der vergangenen drei Jahre lässt sich folgendermaßen auf den Punkt bringen: „Die Anpassungsfähigkeit der Maßnahmen systematisieren“.

Mithilfe des Projekts Participation 4.0 konnten nicht nur die Hemmnisse identifiziert, sondern vor allem einige Lösungen zu deren Überwindung aufgezeigt werden. Zwischen deutschen und französischen Einrichtungen wurde ein Dialog geführt, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu Beschäftigung zu erleichtern. Er zeigt die Voraussetzungen für die grenzüberschreitende Eingliederung und Mobilität auf, nämlich ein strukturiertes und nachhaltiges deutsch-französisches Netzwerk.

In der Zukunft werden die im Rahmen des Projekts entwickelten Instrumente und Begleitmethoden den Akteuren für Beschäftigung als solide Grundlage dienen, um nachhaltige Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in der Grenzregion aufzubauen. Dies könnte sich beispielsweise durch die Einrichtung einer speziell für diesen Personenkreis bestimmten grenzüberschreitenden Begleitstruktur, oder einer einzigen Plattform innerhalb bestehender Strukturen wie CAP Emploi konkretisieren.

Über all diese im Rahmen dieses Pilotprojekts entwickelten Lösungen hinaus sind solche Herausforderungen aus europäischer Sicht zu betrachten, um zu einer systemischen Logik überzugehen. Die Herausforderung für Europa, das dieses Projekt mitfinanziert hat, besteht darin, dessen Ergebnisse zu nutzen. Denn Participation 4.0 hatte sich zum Ziel gesetzt, die Grenzen entsprechend dem Grundsatz der Freizügigkeit aller EU-Bürger innerhalb der Europäischen Union noch ein bisschen weiter abzubauen.



Participation 4.0

Arbeit für alle

Travail inclusif sans frontières



Dieser Bericht wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet.
Wenn Sie Anmerkungen und Vorschläge haben,
freuen wir uns über Ihre Rückmeldung.

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts Participation 4.0, Arbeit für alle erstellt:



ASW+W
gemeinnützige GmbH



solivers

Kofinanziert durch das Programm "Interreg V Oberrhein" und den Fonds „EFRE“:



Cofinancé par l'Union européenne
Fonds européen de développement régional (FEDER)
Von der Europäischen Union kofinanziert
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Alle Informationen finden Sie auf unserer Website:

www.participation4-0.eu

 Participation 4.0

Haftungsausschluss: Die Informationen wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet. Alle Informationen und Erklärungen sind unverbindlich, allgemein und können jederzeit abgeändert werden. Die Partner haften nicht für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität dieser Informationen.