

**Grundsätze des Inklusions- und Integrationsamts Baden-Württemberg  
zu notwendigen Leistungen an Arbeitgeber zur Abgeltung  
außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung  
schwerbehinderter Menschen verbunden sind  
(Beschäftigungssicherungszuschüsse) vom 01.01.2025**

Dezernat 3  
Inklusions- und  
Integrationsamt

Die Dezernentin  
Androniki Petsos

**SGB IX § 185 Abs. 3 Nr. 2 e i. V. m. SchwbAV § 27**

01.01.2025

→ **Stand: 01.01.2025**

## **1. Präambel**

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

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

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

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

## **2. Rechtsgrundlage**

### **2.1**

Arbeitgeber können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel aus der Ausgleichsabgabe Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 185 Abs. 3 Nr. 2e des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) vom 23.12.2016 (BGBl. I, S. 3234) in Verbindung mit § 27 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) in der jeweils geltenden Fassung erhalten.

### **2.2**

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

## **3. Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse**

Es werden vorrangig unbefristete Arbeitsverhältnisse gefördert, die geeignet sind, die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber (§ 155 in Verbindung mit § 164 Abs. 3 SGB IX) auf Dauer zu erfüllen.

Leistungen zur Abgeltung einer außergewöhnlichen Belastung sind nach § 185 Abs. 3 Nr. 2e SGB IX i. V. m. § 27 SchwbAV möglich für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die

- a) zur Gruppe der schwerbehinderten Menschen gehören, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind (vgl. § 155 Abs. 1 Nr. 1 a-d SGB IX), insbesondere solche,
- die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
  - deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen verbunden ist oder
  - die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
  - bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt

- b) die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder bei einem anderen Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX beschäftigt werden oder
- c) die wegen Art oder Schwere der Behinderung in Teilzeit, d. h. kürzer als betriebsüblich beschäftigt sind (§ 158 Abs. 2 i. V. m. § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX) und deren Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstunden beträgt (vgl. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) oder
- d) die vom Träger der Eingliederungshilfe gleichzeitig als wesentlich behindert anerkannt wurden.

#### **4. Nachrangigkeit der Leistungen**

Die Leistungen sind nach § 160 Abs. 5 SGB IX gegenüber den zweckgleichen Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX, der Träger der Arbeitsvermittlung insbesondere der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen nach § 187 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB IX bzw. der Jobcenter nach § 16 SGB II, sowie gegenüber entsprechenden Leistungen, die von anderer Seite für einen vergleichbaren Zweck erbracht werden, nachrangig.

Deshalb kommt eine Leistung nach diesen Empfehlungen nicht in Betracht, sofern ein Eingliederungszuschuss (EGZ) nach § 90 SGB III oder § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX durch die Agentur für Arbeit, ein Jobcenter, einen Rehabilitationsträger oder eine vergleichbare Leistung durch einen anderen Träger erbracht wird.

Dabei darf die Möglichkeit der Leistung nach § 27 SchwbAV nicht dazu führen, dass vorrangige/entsprechende Leistungen Dritter nicht in Anspruch genommen oder nicht gewährt werden (vgl. § 185 Abs. 6 Satz 2 SGB IX).

##### **4.1 Vorrangige Leistungen der Rehabilitationsträger**

Die Förderung neuer befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse ist eine vorrangige Aufgabe der Rehabilitationsträger, wenn diese im Anschluss an eine Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation (§ 42 SGB IX) oder zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX) erfolgt und/oder wenn wegen der Auswirkungen der Behinderung eine deutliche längere Einarbeitung erforderlich ist oder diese mit besonderen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist.

Die Höhe und Dauer vorrangiger Leistungen durch die Rehabilitationsträger sollen nach § 4

Abs. 2 Satz 2 SGB IX so ausgestaltet werden, dass Leistungen eines anderen Trägers möglichst nicht erforderlich werden. Die Eingliederungszuschüsse (EGZ) können nach § 50 Abs. 4 SGB IX in Höhe von maximal 70 Prozent und für maximal 24 Monate bewilligt werden. Sie sollen dann nach 12 Monaten um 10 Prozent abgesenkt werden.

#### **4.2 Vorrangige Leistungen der Träger der Arbeitsförderung**

Die Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung aus den Werkstätten für behinderte Menschen ist eine Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit nach § 187 Abs. 1 Nr.1 SGB IX.

Die Förderung neuer befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse ist im Verhältnis zu den Rehabilitationsträgern eine nachrangige und im Verhältnis zu den Integrationsämtern eine vorrangige Aufgabe der Träger der Arbeitsförderung. Sie fördert vorrangig Arbeitsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX nach § 187 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX. Dies gilt insbesondere, wenn schwerbehinderte Menschen wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Beeinträchtigung im Sinne des § 155 Abs. 1 Nr. 1 a–c SGB IX **nicht nur vorübergehend**

- auf besondere Hilfskräfte angewiesen sind,
- nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können und
- nur mit außergewöhnlichen Aufwendungen des Arbeitgebers beschäftigt werden können.

Eingliederungszuschüsse haben nach § 88 SGB III den ausschließlichen Zweck, eine Minderleistung auszugleichen. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen erfolgt die Förderung nach § 90 SGB III. Der Bundesagentur für Arbeit werden zu diesem Zweck Mittel aus dem Ausgleichsfonds in Höhe von 18 vom Hundert des Aufkommens an Ausgleichsabgabe vom Bund zugewiesen (§ 41 SchwbAV).

Es ist besonders darauf hinzuweisen, dass bei der Förderung dieser Zielgruppe die Restriktionen der §§ 22 und 92 SGB III nicht gelten. Die Bundesagentur kann nach § 22 Abs. 2 Satz 2 SGB III Eingliederungszuschüsse auch zur Ergänzung vorrangiger oder freiwilliger Leistungen anderer Leistungsträger erbringen und sie kann nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III auch wiederholt Arbeitsverhältnisse für die gleiche Person beim gleichen Arbeitgeber fördern, wenn es sich um eine befristete Vorbeschäftigung handelt (kein Vorbeschäftigungsausschluss in den letzten vier Jahren).

Die Eingliederungszuschüsse können nach § 90 Abs. 3 SGB IX in Höhe von maximal 70 Prozent und für maximal 60 Monate bewilligt werden. Sie sollen erstmals nach 24 und nachfolgend nach 12 Monaten um 10 Prozent abgesenkt werden.

Deshalb kann das KVJS-Integrationsamt in der Regel **befristete Arbeitsverhältnisse** frühestens nach Ablauf des 24. Beschäftigungsmonats fördern.

**Unbefristete Arbeitsverhältnisse**<sup>1</sup> können erst nach Ablauf der ersten 12 Beschäftigungsmonate im unbefristeten Arbeitsverhältnis gefördert werden.

Dies gilt auch bei Fortsetzung eines zunächst befristeten als unbefristetes Arbeitsverhältnis, d. h., die im befristeten Arbeitsverhältnis geförderten Monate zählen nicht mit.

Auf die Ausschöpfung vorrangiger Leistungen der Rehabilitationsträger oder Träger der Arbeitsförderung ist durch die Sachbearbeitungen des Integrationsamtes und/oder durch die Integrationsfachdienste hinzuwirken.

## 5. Allgemeine Voraussetzungen

### 5.1

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

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

### 5.2

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

Ein vertretbares Austauschverhältnis liegt dann vor, wenn schwerbehinderte Menschen mindestens 50 Prozent der geforderten Arbeitsleistung erbringen, bei wesentlich behinderten

---

<sup>1</sup> Die besonderen Regelungen nach dem KVJS- Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ bleiben unberührt.

Menschen nach § 99 SGB IX mindestens 30 Prozent.

Liegt ein solches Austauschverhältnis nicht (mehr) vor, ist – soweit möglich – auf die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, ggf. in Verbindung mit einer Antragstellung auf eine Erwerbsminderungsrente hinzuwirken, bei dem der schwerbehinderte Mensch seine Fähigkeiten und Kenntnisse besser nutzen und weiterentwickeln kann (vgl. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX).

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

Steht fest, dass ein vertretbares Austauschverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt weiterhin nicht vorliegt oder nicht erreicht werden kann, ist die Leistung in der Regel zu beenden.

## **6. Außergewöhnliche Belastungen**

### **6.1**

Außergewöhnliche Belastungen im Sinne des § 27 Abs. 2 SchwbAV sind überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige Belastungen des Arbeitgebers, die behinderungsbedingt (vgl. Nr. 6.2) hervorgerufen werden, insbesondere durch

**6.1.1** eine gegenüber der im Betrieb/der Dienststelle üblichen Normalleistung auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend wesentlich verminderte Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen (Leistungseinschränkung), die zu einem Ungleichgewicht zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und dem gezahlten Arbeitsentgelt führt.

Eine solche Leistungseinschränkung ist insbesondere gegeben bei Auswirkungen der anerkannten Funktionsbeeinträchtigungen auf die Arbeitsleistung durch

- im Vergleich überdurchschnittlich verlangsamte Arbeitsweise oder verlangsamte Bewegungen,
- zusätzliche Pausen und Ruhezeiten,
- umständlicheres Arbeiten,

- kurze, aber häufige Leerlauf- und Wartezeiten (also persönliche, nicht betrieblich veranlasste Arbeitsunterbrechungen),
- eine im Vergleich überdurchschnittlich hohe Fehlerquote oder
- behinderungsbedingte Motivationsdefizite.

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

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

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

Eine solche personelle Unterstützung ist insbesondere gegeben bei

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

## 6.2

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

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

Wird eine Funktionsbeeinträchtigung rückwirkend anerkannt, ist eine Leistung frühestens ab Datum der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der Anerkennung der zusätzlichen Funktionsbeeinträchtigung oder ab dem Datum der Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit möglich. Auf Nr. 9.2 wird hingewiesen.

### 6.3

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

Dazu gehören insbesondere

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

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

### 6.4

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

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



## 6.5

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

Dies ist in der Regel der Fall

- a) bei einer Leistungseinschränkung im Sinne der Nr. 6.1.1, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen mindestens um 30 Prozent (vgl. BAG, Urteil vom 11. Dezember 2003 – 2 AZR 667/02 – BAGE 109, 87–100) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit/Funktion im Betrieb/der Dienststelle ausübt bzw.
- b) bei innerbetrieblicher personeller Unterstützung im Sinne der Nr. 6.1.2, wenn diese arbeitstäglich durchschnittlich mindestens eine halbe Stunde erforderlich ist.  
Nr. 8.1.2 bleibt unberührt.

## 6.6

Wird der schwerbehinderte Mensch von einer seiner Aufgaben behinderungsbedingt befreit, ist zu differenzieren:

**6.6.1** Bezüglich dieser Aufgabe kommt eine Leistung nach der Nr. 6.1.1 (BSZ) nur in Betracht, wenn

- die Arbeit durch Kolleginnen und Kollegen übernommen wird (Umverteilung) und
- durch den schwerbehinderten Menschen keine anderen Aufgaben/Arbeiten zusätzlich und uneingeschränkt übernommen werden (fehlende Kompensation).

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

**6.6.2** Eine ergänzende Leistung nach Nr. 6.1.2 (PU) kommt nur dann in Betracht, wenn zusätzliches Personal im Bereich des schwerbehinderten Menschen eingesetzt wird, das dessen Aufgaben/Arbeit übernimmt.

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

## **6.7**

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

## **6.8**

Die Leistung der personellen Unterstützung ist von der Arbeitsassistenz i. S. d. §§ 185 Abs. 5 SGB IX, 17 Abs. 1a SchwbAV in der Regel dadurch abzugrenzen, dass die erforderliche Unterstützung durch eigene Mitarbeiter (z. B. Handreichungen) als personelle Unterstützung, die Unterstützung durch Dritte als Arbeitsassistenz i. S. d. § 185 Abs. 5 SGB IX zu werten ist.

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

## **7. Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber**

### **7.1**

Die Übernahme der Kosten der behinderungsbedingten außergewöhnlichen finanziellen Aufwendungen sowie sonstiger Belastungen im Sinne der Nr. 6 muss für den Arbeitgeber unzumutbar sein. Hieran fehlt es, wenn die Leistungsreduzierung bei der Vergütung des schwerbehinderten Menschen bereits berücksichtigt wurde, die Vergütung also im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden mit vergleichbaren Aufgaben erheblich reduziert wurde.

## 7.2

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

Die Information, ob die Quote erfüllt ist bzw. der Arbeitgeber den geforderten Pflichtarbeitsplatz bzw. die geforderten zwei Pflichtarbeitsplätze besetzt hat, erhält die Sachbearbeitung für Arbeitgeber mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen in EDAS/Pflichtplatzbelegung. Als Nachweis der Erfüllungspflicht gilt die letzte geprüfte Anzeige des Arbeitgebers nach § 163 SGB IX. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Antragstellung eine bessere Quote gegenüber der letzten geprüften Anzeige schlüssig nachweisen kann.

Liegt der Hauptsitz nicht in Baden-Württemberg, muss der Antragsteller die Anzeige, die der Arbeitgeber am Hauptsitz erstattet hat, ggf. vorlegen.

Als weitere Kriterien können beispielsweise berücksichtigt werden: Betriebsgröße, Dauer der Betriebszugehörigkeit, tarifliche Alterssicherung.

Eine Leistung kommt in der Regel nicht in Betracht bei Beamten auf Lebenszeit.

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

Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

## 7.3

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

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

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

## **8. Berechnung und Höhe der Abgeltung der außergewöhnlichen Belastungen**

### **8.1**

Die Ermittlung der Leistungen erfolgt in Bedarfsstufen.

#### **8.1.1 Die Bedarfsstufen sind**

a) bei dem Beschäftigungssicherungszuschuss

im Sinne der Nr. 6.1.1

Stufe 1: um 30 Prozent einfache Einschränkung

Stufe 2: um 40 Prozent mittlere Einschränkung

Stufe 3: um 50 Prozent schwere Einschränkung

b) bei der durchschnittlichen arbeitstäglichen personellen Unterstützung im Sinne der Nr. 6.1.2

Stufe 1: 0,5 bis unter 1 Stunde

Stufe 2: 1 Stunde und mehr

#### **8.1.2 Die Stufe 3 beim Beschäftigungssicherungszuschuss und Stufe 2 der personellen Unterstützung bedürfen einer besonderen Begründung.**

#### **8.1.3 Den Bedarfsstufen werden Zahlbeträge zugeordnet, die eine branchen-, regional- bzw. länderspezifische Entlohnung des schwerbehinderten Menschen bzw. der Unterstützungsperson sowie die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigen.**

Die Beträge innerhalb einer Bedarfsstufe orientieren sich an den jeweiligen Bruttolöhnen/Bruttogehältern der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zuzüglich der mit 20 Prozent pauschalierten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (= Arbeitgeberbruttogehalt). Gratifikations- oder sonstige gewinnabhängige

Zahlungen sowie Einmalzahlungen und Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Die Zahlungsbeträge für Leistungseinschränkung sind abhängig vom Entgelt, so dass eine Teilzeitbeschäftigung damit automatisch berücksichtigt ist.

Der jeweilige Zahlungsbetrag für die PU wird pauschal erbracht; bei Teilzeitbeschäftigung wird nicht gekürzt. Es kommt auch nicht darauf an, an wie vielen Wochentagen der Betroffene arbeitet und wer die Unterstützung durchführt.

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

## **8.2**

Bei der abschließenden Gesamtbetrachtung soll die Höhe der jährlichen Leistung zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen des Arbeitgebers (Beschäftigungssicherungszuschuss, personelle Unterstützung oder Kombination von beiden Leistungstatbeständen) bis zu 30 Prozent des Bruttojahreseinkommens des schwerbehinderten Menschen (Arbeitnehmer-Brutto) nicht überschreiten. Errechnet sich eine Leistung von unter 75 Euro pro Monat, liegt eine außergewöhnliche Belastung im Sinne des § 27 SchwbAV nicht vor (Mindestbetrag).

## **9. Antrag, Anpassung bei Änderung der Verhältnisse**

### **9.1**

Die Leistungen werden auf begründeten Antrag, in dem der Arbeitgeber die Arbeitssituation beschreibt, bewilligt.

## 9.2

Leistungen können auf Antrag wiederholt erbracht werden. Eine rückwirkende Bewilligung erfolgt nicht. Es wird derzeit von einer regelmäßigen Bewilligungsdauer von bis zu zwei Jahren ausgegangen. Änderungen werden ggf. aktuell bekanntgegeben.

## 9.3

Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Entscheidung. Es werden dabei keine prospektiven Betrachtungen angestellt. In bindend gewordene Bescheide soll während ihrer Laufzeit nur eingegriffen werden, wenn sich die Rahmenbedingungen (z.B. Lohnhöhe, Beschäftigungsumfang) um mehr als 20 Prozent verändert haben.

Bei wesentlich behinderten Menschen wird die Möglichkeit einer Degression erstmals nach fünf Jahren geprüft.

## 9.4

Leistungen werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (insbesondere Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht, solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden, bei Entgelt- oder Gehaltsfortzahlung längstens jedoch sechs Wochen.

## 9.5

Sollen Arbeitsverhältnisse beendet werden, entfallen die Leistungsvoraussetzungen in der Regel bei

- Erteilung der Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt vom Monat nach Erteilung der Zustimmung an oder
- Aufhebungsverträgen vom Monat nach Unterzeichnung des Vertrages an oder
- einer Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes vom Monat nach Zugang der Kündigung,

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

## **9.6 Insolvenz/Kurzarbeit**

### **9.6.1 Insolvenz**

Bei Insolvenz des Arbeitgebers entfällt die Leistung, soweit für den schwerbehinderten Menschen Insolvenzgeld gezahlt wird.

### **9.6.2 Kurzarbeit**

Bei der Auszahlung des Zuschusses werden alle Tage, an denen in Kurzarbeit gearbeitet wird (wenn auch reduziert), als reguläre Arbeitstage berücksichtigt; dagegen wird der Zuschuss um die Tage gekürzt, an denen wegen Kurzarbeit nicht gearbeitet wurde.

Die Regelung zur Kürzung gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld freiwillig aufstockt oder nicht. Sie gilt für jegliche Art von Kurzarbeit, unabhängig von der Rechtsgrundlage und nicht nur für die Dauer der Sonderregelungen gemäß Verordnung der Bundesregierung zur Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie.