

SPIS TREŚCI / INHALTSVERZEICHNIS

 **PORADNIK pracodawcy osoby niepełnosprawnej 3**

 **LEITFADEN für den Arbeitgeber einer Person mit Behinderung49**

 **LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER**
Vorteile und Herausforderungen bei der Beschäftigung
behinderter und schwerbehinderter Arbeitnehmer87

 **PORADNIK DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW**
Zalety i wyzwania przy zatrudnianiu pracowników
niepełnosprawnych oraz o dużym stopniu niepełnosprawności 133

PORADNIK

pracodawcy osoby niepełnosprawnej

Poradnik pracodawcy osoby niepełnosprawnej

Opracowanie: Zespół projektu

Tłumaczenie: Karolina Drewniak

Realizacja: Zakład Aktywności Zawodowej w Świerzawie

Skład i łamanie: Małgorzata Chmura

Rok wydania: 2021

SPIS TREŚCI

1. O PROJEKCIE	7
1.1. Cel ogólny projektu	7
1.2. Cele szczegółowe	7
2. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ W ŚWIETLE USTAWY O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	20
3. CZAS PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ	24
3.1. Dodatkowy urlop	25
3.2. Zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.....	26
4. KORZYŚCI Z ZATRUDNIANIA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ	28
4.1. Zwolnienie z wpłat na PFRON	28
4.2. Zwrot kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	29
4.3. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.....	31
4.4. Zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających niepełnosprawnemu w pracy	35
4.5. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej	36
5. REFUNDACJA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE.....	38
5.1. Refundacja składek ZUS osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą.....	38
5.2. Refundacja składek KRUS niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.....	40
6. SZKOLENIA I STAŻE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	43



1. O PROJEKCIE

1.1. CEL OGÓLNY PROJEKTU

Wspólne kształcenie dorosłych osób niepełnosprawnych (przede wszystkim z niepełnosprawnością intelektualną) w Euroregionie Nysa ukierunkowane na wymogi otwartego rynku pracy i dopasowane do indywidualnych możliwości osób niepełnosprawnych.

1.2. CELE SZCZEGÓŁOWE

- ▶ Opracowanie i realizacja uzgodnionych profili kompetencji zawodowych (PKZ) dla osób niepełnosprawnych w oparciu o merytorykę programów kształcenia zawodowego na otwartym rynku pracy.
- ▶ Zwiększenie współpracy transgranicznej osób niepełnosprawnych oraz specjalistów wspierających ich udział w życiu zawodowym w Euroregionie Nysa, dzięki pokonywaniu barier językowych i kulturowych oraz poprawie mobilności i wzajemnego zrozumienia.
- ▶ Wzmocnienie potencjału transgranicznego rynku pracy poprzez udział osób niepełnosprawnych w otwartym rynku pracy.

OSIĄGNIĘCIE POWYŻSZYCH CELÓW ODBYŁO SIĘ POPRZEZ REALIZACJĘ NASTĘPUJĄCYCH ZADAŃ MERYTORYCZNYCH:

Zadanie 1. Opracowanie i ewaluacja wspólnie uzgodnionych profili kompetencji zawodowych (PKZ) w celu poprawy kompetencji metodycznych specjalistów wspierających osoby niepełnosprawne (ON) w uczestnictwie w życiu zawodowym.

Partner saksoński specjalizuje się w następujących zawodach:

- ▶ Pielęgnacja krajobrazu i ogrodnictwo
- ▶ Prace kreatywne – ceramika, produkcja świec
- ▶ Obróbka drewna i stolarnia
- ▶ Pakowanie i montaż

ZAZ Świerzawa specjalizuje się w następujących zawodach:

- ▶ hotelarstwo – prowadzenie gospodarstwa domowego / wykwalifikowany pracownik hotelu
- ▶ gastronomia – wyspecjalizowany pracownik restauracji
- ▶ drukarnia – pomocnik drukarza

- ▶ mała poligrafia – wytwórca mediów cyfrowych i drukowanych
- ▶ introligatornia – introligator

Zadanie 2. Poprawa komunikacji oraz poszerzenie kompetencji interpersonalnych i interkulturowych osób niepełnosprawnych.

W ramach tego zadania zorganizowane zostały następujące imprezy:

- ▶ Międzynarodowe Mistrzostwa Osób Niepełnosprawnych w Grillowaniu
- ▶ Paraolimpiada
- ▶ Szkolenia językowe

PP2:

- ▶ Uroczystości Warsztatu / Uroczystości końcowe
- ▶ Święta patrona/ Jarmarki bożonarodzeniowe
- ▶ Współpraca przy festynach klasztornych i rodzinnych
- ▶ Szkolenia językowe dla osób z niepełnosprawnością oraz dla pracowników i osób zainteresowanych
- ▶ Praktyki polskiej placówki partnerskiej ZAZ Świerzawa
- ▶ Praktyki w Panschwitz-Kuckau – wybudowano drewniany mostek

Zadanie 3. Kształcenie zawodowe osób niepełnosprawnych w oparciu o opracowane wspólne profile kompetencji zawodowych.

W ramach tego zadania w ZAZ Świerzawa odbyły się szkolenia z zakresu:

- ▶ Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni
- ▶ Pomocy kuchennej
- ▶ Produkcji i zdobnictwa ozdób choinkowych oraz poligrafii
- ▶ Służby pięter w obiektach hotelarskich

PP2: PKZ zostały opracowane na podstawie modułów praktycznych Diakonii Saksońskiej. Uwzględniają przekazywanie wiedzy w następujących aspektach:

A Część ogólna

- ▶ Prawa i obowiązki
- ▶ Zadania Warsztatu
- ▶ BHP ogólne

B Treści zawodowe

- ▶ Podstawy działu
- ▶ BHP
- ▶ Wiadomości podstawowe

C Treści modułowe

- ▶ Praktyczne przekazywanie wiedzy
- ▶ Planowanie/ Przygotowanie
- ▶ Realizacja/ Prace uzupełniające

W ramach zadania w Warsztacie dla osób niepełnosprawnych St. Michael odbyły się obszerne szkolenia z części **A**, **B** oraz **C** w następujących obszarach zawodowych:

- ▶ Pielęgnacja krajobrazu
- ▶ Stolarnia/ Obróbka drewna
- ▶ Montaż i pakowanie
- ▶ Ceramika, prace kreatywne
- ▶ Piekarnia

Zadanie 4. Połączenie z otwartym rynkiem pracy w Euroregionie Nysa.

- ▶ Staże zawodowe

Liczba osób, które zwiększyły swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe poprzez uczestnictwo w szkoleniach, praktykach oraz stażach: 264

PP2

- ▶ Praktyki zawodowe dla ok. 30 osób niepełnosprawnych w firmach w najbliższej okolicy
- ▶ Praktyki w Polsce oraz w Saksonii, w których uczestniczyły osoby niepełnosprawne.

POPRAWA KOMUNIKACJI ORAZ POSZERZENIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH I INTER-KULTUROWYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.

1. Międzynarodowe Mistrzostwa Osób Niepełnosprawnych w Grillowaniu





2. Paraolimpiada





3. Szkolenia językowe



KSZTAŁCENIE ZAWODOWE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W OPARCIU O OPRACOWANE WSPÓLNE PROFILE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH.

1. Szkolenie z zakresu Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni



2. Szkolenie z zakresu pomocy kuchennej



3. Szkolenie z zakresu produkcji i zdobnictwa ozdób choinkowych oraz poligrafii



4. Szkolenie z zakresu służby piętér w obiektach hotelarskich



POŁĄCZENIE Z OTWARTYM RYNKIEM PRACY W EUROREGIONIE NYSA.

1. Staże zawodowe



2. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ W ŚWIETLE USTAWY O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Szczegółowe uregulowania dotyczące osób niepełnosprawnych w Polsce zawarte są w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Ustawa definiuje niepełnosprawność jako trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.

Zgodnie z regulacjami zawartymi w w/w ustawie osoby niepełnosprawne to osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- ▶ o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności,
- ▶ o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy – na podstawie odrębnych przepisów, lub
- ▶ o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadziła trzy stopnie niepełnosprawności: **znaczny**, **umiarkowany**, **lekki**.

- ▶ Do **znacznego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- ▶ Do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- ▶ Do **lekkiego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Natomiast osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych, jeżeli mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej

choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

- ▶ całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy wymienionej w pkt 1, jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy wymienionej w pkt 1, jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 ustawy wymienionej w pkt 1, jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Osoby, które przed dniem wejścia w życie ustawy zostały zaliczone do jednej z grup inwalidów, są osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy, jeżeli przed tą datą orzeczenie o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów nie utraciło mocy.

ORZECZENIE O ZALICZENIU DO:

- ▶ I grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ II grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ III grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

- ▶ osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ pozostałe osoby traktuje się jako zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

	Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS	Orzeczenie Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności
I grupa inwalidzka	całkowita niezdolność do pracy oraz samodzielnej eg- zystencji lub niezdolność do samodzielnej egzystencji	znaczny stopień niepełnosprawności
II grupa inwalidzka	całkowita niezdolność do pracy	umiarkowany stopień niepełnosprawności
III grupa inwalidzka	częściowa niezdolność do pracy lub celowość przekwali- fikowania zawodowego	lekki stopień niepełnosprawności

Na podstawie orzeczenia wydanego przez Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności nie można ubiegać się o rentę w instytucji ubezpieczenia społecznego. Z kolei na podstawie orzeczeń, wydanych przez ZUS lub inne uprawnione instytucje osoba niepełnosprawna nie może korzystać z wielu ulg i uprawnień. Dlatego warto wystąpić z wnioskiem do Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności o wydanie orzeczenia, uprawniającego do korzystania z ulg i uprawnień. Aby nabyć prawo do niektórych ulg i uprawnień, wymagane jest, aby na orzeczeniu o niepełnosprawności, o stopniu niepełnosprawności był określony symbol przyczyny niepełnosprawności.

SYMBOLE PRZYCZYN NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:

- 01 - U** upośledzenie umysłowe
- 02 - P** choroby psychiczne
- 03 - L** zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
- 04 - O** choroby narządu wzroku
- 05 - R** upośledzenie narządu ruchu
- 06 - E** epilepsja
- 07 - S** choroby układu oddechowego i krążenia
- 08 - T** choroby układu pokarmowego
- 09 - M** choroby układu moczowo-płciowego
- 10 - N** choroby neurologiczne

- 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego
- 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

3. CZAS PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Czas pracy osób niepełnosprawnych został uregulowany w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Zgodnie z art. 15 ustawy czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

W przypadku osób niepełnosprawnych, zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 16 ustawy o rehabilitacji przepisów art. 15 nie stosuje się:

- ▶ do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- ▶ gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Ponieważ przepisy ustawy o rehabilitacji nie regulują sposobu ustalania wymiaru czasu pracy dla osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 w nieuregulowanym zakresie stosuje się przepisy kodeksu pracy. Art. 5 Kodeksu pracy stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Uregulowania dotyczące czasu pracy zostały określone w Dziale VI Kodeksu pracy – Czas pracy. Dział szósty Kodeksu określa zasady, na jakich rozliczać można czas pracy zatrudnionego. Wskazuje, między innymi, maksymalny dobowy wymiar pracy, minimalne okresy wypoczynku oraz zasady pracy w godzinach nocnych, w dni wolne oraz w godzinach nadliczbowych. Zatem wymiar czasu pracy niepełnosprawnych należy obliczać zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, przy zastosowaniu norm czasu pracy określonych w ustawie o rehabilitacji.

Zgodnie z art.18 ustawy o rehabilitacji stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Natomiast godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Zgodnie z art. 17 ustawy o rehabilitacji osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej

przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

3.1. DODATKOWY URLOP

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Przez dzień zaliczenia do stopnia niepełnosprawności należy rozumieć dzień posiedzenia zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

- ▶ 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- ▶ 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Tak więc w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- ▶ 30 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- ▶ 36 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, przyznawanego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje dodatkowy urlop określony w art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji.

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

3.2. ZWOLNIENIE OD PRACY Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA

Zgodnie z art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- ▶ w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym na wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się ta osoba, nie częściej niż raz w roku,
- ▶ w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia od pracy, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Oznacza to, że w przypadku korzystania w danym roku przez osobę niepełnosprawną z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ustalając wymiar zwolnienia na turnus, udzielonego w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu (np. jeśli pracownik wykorzysta na turnus rehabilitacyjny 14 dni roboczych, wówczas w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może wykorzystać jedynie 7 dni).

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. 100, poz. 927 podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określenie tych zasad. Zwolnienie to może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Należy zauważyć, że w przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. 100, poz. 927).

4. KORZYŚCI Z ZATRUDNIANIA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

4.1. ZWOLNIENIE Z WPŁAT NA PFRON

Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jeżeli nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wysokość wpłat stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Do liczby pracowników nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- ▶ na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- ▶ przebywających na urlopie rodzicielskim,
- ▶ przebywających na urloпах wychowawczych,
- ▶ nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- ▶ będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- ▶ nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- ▶ przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wpłaty na Fundusz nie dotyczą:

- ▶ placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych,
- ▶ przedstawicielstw i misji zagranicznych.

Z wpłat na PFRON zwolnieni są:

- ▶ pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%,
- ▶ państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje

kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomniki historii osiągające wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6%,

- ▶ publiczne i niepubliczne uczelnie, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne, a także publiczne i niepubliczne żłobki osiągające wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 2%,
- ▶ niedziałające w celu osiągnięcia zysku:
 - ▷ domy pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
 - ▷ hospicja w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej,
 - ▷ zakłady opiekuńczo-lecznicze,
 - ▷ publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.);

4.2. ZWROT KOSZTÓW ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne może otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów:

- ▶ adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- ▶ adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- ▶ zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.
- ▶ rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa powyżej.

Zwrot w/w kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- ▶ bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu,
- ▶ pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.

Zwrotowi nie podlegają koszty:

- ▶ poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy;
- ▶ kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, wydanej na wniosek starosty, odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż $\frac{1}{6}$ tej kwoty.

Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Wynikająca z tego powodu przerwa nie jest wliczana do okresu 36 miesięcy.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Wniosek składa się do:

- ▶ Funduszu – w przypadku wniosków składanych przez pracodawcę będącego starostą;
- ▶ starosty właściwego ze względu na:
 - ▷ miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu – w przypadku gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
 - ▷ miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy – w pozostałych przypadkach.

Najczęściej miejscami, w których załatwia się sprawę zwrotu kosztów są Powiatowe Urzędy Pracy.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2014 poz. 1987).

4.3. DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Zgodnie z art. 26 a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, którą prowadzi Fundusz.

Pracodawca, który zamierza ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego musi spełnić poniższe warunki:

- ▶ zatrudniać osobę niepełnosprawną zgodnie z przepisami prawa pracy,
- ▶ posiadać dokument potwierdzający status pracownika jako osoby niepełnosprawnej od pierwszego dnia zatrudnienia,
- ▶ wykazać efekt zachęty.

KWOTA MIESIĘCZNEGO DOFINANSOWANIA UZALEŻNIONA JEST OD:

1. Stopnia niepełnosprawności pracownika:

- ▶ 1950 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- ▶ 1200 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- ▶ 450 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa powyżej, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną (02-P), upośledzenie umysłowe (01-U), całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C) lub epilepsję (06-E) oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym (04-O), zwiększa się o:

- ▶ 1 200 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- ▶ 900 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- ▶ 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Stwierdzenie dotyczące schorzenia szczególnego musi wynikać z sentencji, symbolu przyczyny niepełnosprawności, wskazań lub uzasadnienia podanego na orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności.

2. Wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego:

Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu pracownika. Kwoty dofinansowania podane powyżej są kwotami maksymalnego dofinansowania jakie pracodawca może otrzymać na pracownika zatrudnionego na pełen etat. W przypadku gdy pracownik zatrudniony jest na część etatu kwoty te należy przeliczyć proporcjonalnie do części etatu jaką pracownik przepracował w danym miesiącu. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze:

- ▶ nieprzekraczającym ogółem pełnego etatu – dofinansowanie przyznaje się pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu tej osoby,
- ▶ przekraczającym ogółem pełny etat – dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty pomocy przyporządkowanej do pełnego etatu.

Dofinansowanie w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu tego pracownika

3. Typu pracodawcy, u którego niepełnosprawny jest zatrudniony oraz wysokości kosztów płacy:

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć:

- ▶ 75% poniesionych kosztów płacy – jeżeli pracodawca prowadzi działalność gospodarczą,
- ▶ 90% poniesionych kosztów płacy – jeżeli pracodawca, nie prowadzi działalności gospodarczej.

W koszty płacy wlicza się:

- ▶ wynagrodzenie brutto,
- ▶ obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczane od tego wynagrodzenia,
- ▶ obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje:

- ▶ na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury,
- ▶ do wynagrodzeń wypłaconych po dniu złożenia wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc,
- ▶ jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych,
- ▶ jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę z uchybieniem terminów, wynikających z odrębnych przepisów, przekraczającym 14 dni.

Wpłaty na PFRON czyli Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych są obowiązkowe w przypadku osiągnięcia przez pracodawcę stanu zatrudnienia w wysokości co najmniej 25 pracowników.

USTALENIE STANU ZATRUDNIENIA:

Do wyliczenia kwoty należnej wpłaty na PFRON konieczne jest ustalenie w pierwszej

kolejności liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, tzn. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Stan zatrudnienia powinno się ustalić za cały miesiąc w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Oznacza to, że pracodawca powinien ustalić liczbę etatów w danym miesiącu, które oblicza przez zastosowanie średniej arytmetycznej ze stanów dziennych w miesiącu.

DO LICZBY PRACOWNIKÓW NIE NALEŻY WLICZAĆ OSÓB ZATRUDNIONYCH:

- ▶ na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- ▶ przebywających na urloпах wychowawczych,
- ▶ nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- ▶ będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- ▶ nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- ▶ przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Dofinansowanie przysługuje pracodawcom, którzy nie mają zaległości wobec PFRON na więcej niż 100 zł. Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 złotych, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania. W przypadku nieuregulowania przez pracodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania za okres wskazany w decyzji o wstrzymaniu dofinansowania.

TERMINY SKŁADANIA WNIOSKU:

Wniosek składa się w terminie do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy.

Jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni.

Sobota została uznana za dzień równorzędny z dniem ustawowo wolnym od pracy, w związku z tym w przypadku, gdy ostatni dzień terminu na złożenie wniosku przypada w sobotę lub w niedzielę, termin ten ulega przesunięciu na najbliższy dzień powszedni.

Pracodawca może złożyć wniosek o dofinansowanie pracownika niepełnosprawnego dopiero po wypłacie wynagrodzenia tego pracownika (tj. z chwilą, gdy pracownik dysponuje wypłaconą kwotą) – z zachowaniem wszystkich terminów określonych w ustawie i aktach wykonawczych.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Dokumenty zgłoszeniowe dotyczące dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych pracodawca składa w formie pisemnej do Biura Funduszu mieszczącego się pod adresem:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

Natomiast kolejne wnioski o dofinansowanie do właściwego terytorialnie oddziału PFRON.

Więcej informacji: www.pfron.org.pl

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. 2020 poz. 426 z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2020 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1)

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 708, ze zm.)

4.4. ZWROT KOSZTÓW ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW POMAGAJĄCYCH NIEPEŁNOSPRAWNEMU W PRACY

Zgodnie z art. 26 d ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot:

- ▶ miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- ▶ kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

WYSOKOŚĆ ZWROTU KOSZTÓW:

Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia.

Kosztami kwalifikowalnymi są koszty szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Wniosek należy złożyć do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu. Najczęściej miejscami, w których załatwia się sprawę zwrotu kosztów są urzędy pracy. Wypłata refundacji będzie wypłacana dopiero od dnia podpisania umowy. Jeżeli jesteś pracownikiem starostwa powiatowego albo urzędu miasta na prawach powiatu i w Twoim miejscu pracy jest potrzeba zatrudnienia pracownika wspomagającego – wówczas wniosek należy złożyć do Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem oddziału Funduszu.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.)

4.5. ZWROT KOSZTÓW WYPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY DLA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Zgodnie z art. 26 e ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot

kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed zawarciem umowy.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Wniosek składa się do:

- ▶ Funduszu – w przypadku wniosków składanych przez pracodawcę będącego starostą;
- ▶ Starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu.

Najczęściej miejscami, w których załatwia się sprawę zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy są Powiatowe Urzędy Pracy.

Warunkiem dokonania zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.

Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną, inną osobą niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

Pomoc ta jest przyznawana jako pomoc de minimis.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.)

5. REFUNDACJA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

5.1. REFUNDACJA SKŁADEK ZUS OSOBIE NIEPEŁNOSPRAWNEJ WYKONUJĄCEJ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Zgodnie z art. 25 a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) o refundację z Funduszu obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe może ubiegać się osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą.

Aby ubiegać się o refundację składek osoba niepełnosprawna musi spełniać następujące warunki:

- ▶ posiadać orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, o którym mowa w ustawie o rehabilitacji;
- ▶ opłacać w całości i terminowo (lub z uchybieniem terminu nie przekraczającym 14 dni) obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Naliczanie i opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych dokonuje się zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
- ▶ nie mieć zaległości wobec PFRON większych niż 100 zł.

Jeżeli wnioskodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne do czasu uregulowania zaległości przez wnioskodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania.

W przypadku nieuregulowania przez wnioskodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który wnioskodawcy przysługuje refundacja, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne za okres wskazany w decyzji o wstrzymaniu refundacji składek.

WYSOKOŚĆ REFUNDACJI:

Wysokość refundacji jest uzależniona od stopnia niepełnosprawności i wynosi:

- ▶ 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

- ▶ 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Fundusz refunduje osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, pod warunkiem opłacenia tych składek najpóźniej w dniu złożenia wniosku. Refundacja nie przysługuje, jeżeli składki zostały opłacone z uchybieniem terminów określonych w art. 47 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przekraczającym 14 dni.

Składki na ubezpieczenie społeczne (emerytalne i rentowe) osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą nalicza się i opłaca na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

TERMINY SKŁADANIA WNIOSKU:

Wniosek składa się w terminie do ostatniego dnia miesiąca, w którym upłynął termin do opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni. Sobota została uznana za dzień równorzędny z dniem ustawowo wolnym od pracy w związku z tym w przypadku, gdy ostatni dzień terminu na złożenie wniosku przypada w sobotę lub w niedzielę, termin ten ulega przesunięciu na najbliższy dzień powszedni.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Dokumenty zgłoszeniowe dotyczące refundacji składek należy złożyć w formie pisemnej do Biura Funduszu mieszczącego się pod adresem:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

Natomiast kolejne wnioski o refundację należy składać do właściwego terytorialnie oddziału PFRON.

Więcej informacji: www.pfron.org.pl

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1218).

5.2. REFUNDACJA SKŁADEK KRUS NIEPEŁNOSPRAWNEMU ROLNIKOWI LUB ROLNIKOWI ZOBOWIĄZANEMU DO OPŁACANIA SKŁADEK ZA NIEPEŁNOSPRAWNEGO DOMOWNIKA

Zgodnie z art. 25 a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) Fundusz może zrefundować niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe – pod warunkiem opłacenia tych składek w całości najpóźniej w dniu złożenia wniosku.

Aby ubiegać się o refundację składek niepełnosprawny rolnik lub rolnik zobowiązany do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika musi spełniać następujące warunki:

- ▶ podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- ▶ posiadać orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (własne i/lub domownika), o którym mowa w ustawie o rehabilitacji;
- ▶ opłacać w całości i terminowo (lub z uchybieniem terminu nie przekraczającym 14 dni) składki na ubezpieczenia społeczne. Naliczanie i opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne rolników dokonuje się zgodnie z przepisami ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- ▶ nie mieć zaległości wobec PFRON na więcej niż 100 zł.

Przez domownika rozumie się osobę bliską rolnikowi, która:

- ▶ ukończyła 16 lat,
- ▶ pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie,
- ▶ stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym i nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Jeżeli wnioskodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne do czasu uregulowania zaległości przez wnioskodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania.

W przypadku nieuregulowania przez wnioskodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który wnioskodawcy przysługuje refundacja, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne za okres wskazany w decyzji o wstrzymaniu refundacji składek.

WYSOKOŚĆ REFUNDACJI:

Wysokość refundacji uzależniona jest od kwot składek wpisanych na decyzji lub innym dokumencie potwierdzającym, podleganie ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Fundusz refunduje składki:

- ▶ wypadkowe,
- ▶ chorobowe,
- ▶ macierzyńskie,
- ▶ emerytalno-rentowe, pod warunkiem, że składki te zostały opłacone w całości terminowo lub z uchybieniem terminu nie przekraczającym 14 dni.

Z refundacji wyłączone są:

- ▶ składka zdrowotna,
- ▶ składki finansowane ze środków publicznych.

Jeżeli rolnik prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i płaci zwiększoną składkę KRUS może ubiegać się o refundację składek KRUS w takiej wysokości, w jakiej zostały one opłacone. W takiej sytuacji musi posiadać i przesłać do PFRON aktualną decyzję Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego ustalającą podleganie ubezpieczeniu społecznemu rolników. Dokument ten powinien zawierać informację o opłaceniu podwójnej składki emerytalno – rentowej.

Składki niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika nalicza się i opłaca na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2020 r. poz. 174).

TERMINY SKŁADANIA WNIOSKU:

Wniosek składa się w terminie do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin do opłacenia składek za dany kwartał, zgodnie z przepisami o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni. Sobota została uznana za dzień równorzędny z dniem ustawowo wolnym od pracy w związku z tym w przypadku, gdy ostatni dzień terminu na złożenie wniosku przypada w sobotę lub w niedzielę, termin ten ulega przesunięciu na najbliższy dzień powszedni.

GDZIE I JAK TO ZAŁATWIĆ?

Dokumenty zgłoszeniowe dotyczące refundacji składek należy złożyć w formie pisemnej do Biura Funduszu mieszczącego się pod adresem:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Al. Jana Pawła II 13

00-828 Warszawa

Natomiast kolejne wnioski o refundację należy składać do właściwego terytorialnie oddziału PFRON.

Więcej informacji: www.pfron.org.pl

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 174 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1218).

6. SZKOLENIA I STAŻE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Szkolenie osób niepełnosprawnych odbywa się w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji.

Zgodnie z art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) kierownik powiatowego urzędu pracy inicjuje i organizuje szkolenie dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych lub innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności w razie:

- ▶ braku kwalifikacji zawodowych;
- ▶ konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia;
- ▶ utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Szkoleniem mogą być objęte również osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Kierownik powiatowego urzędu pracy kieruje osobę niepełnosprawną na szkolenie:

- ▶ z własnej inicjatywy lub na podstawie orzeczenia właściwego organu;
- ▶ wskazane przez tę osobę, jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy i spełniony jest przynajmniej jeden z warunków wymienionych w art. 38. ust. 1.

Koszty szkolenia obejmują w szczególności:

- ▶ uprzednio uzgodnioną należność przysługującą jednostce szkolącej;
- ▶ koszt ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków;
- ▶ koszt zakwaterowania i wyżywienia w części albo w całości;
- ▶ koszt przejazdu na szkolenie, w tym koszt przejazdu przewodnika lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ koszt usług tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ koszt niezbędnych badań lekarskich, psychologicznych, diagnostycznych i usług rehabilitacyjnych.

Szkolenie trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Koszty szkolenia są finansowane ze środków Funduszu.

Osoba niepełnosprawna, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest obowiązana do zwrotu jego kosztów, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia.

Staż – oznacza to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Przedmiotem dofinansowania jest między innymi staż zawodowy. Może on trwać od 3 do 12 miesięcy. Długość stażu jest zależna od oferty pracodawcy, a także wieku i statusu rejestracyjnego w urzędzie pracy. Osoba skierowana na staż nie traci statusu osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy.

Staż odbywa się według programu, który jest określany przez pracodawcę i realizowany w miejscu pracy. Osobie niepełnosprawnej przysługują 2 płatne dni wolne po 30 dniach odbywania stażu. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu.

Niepełnosprawni stażyści zaliczeni do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracują do 7 godzin na dobę i do 35 godzin tygodniowo w pełnym wymiarze czasu pracy. Wyjątkiem jest praca w systemie zmianowym albo gdy lekarz medycyny pracy wyrazi zgodę na pracę w dłuższym wymiarze czasowym.

WYSOKOŚĆ POMOCY:

W trakcie odbywania stażu osoba niepełnosprawna otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych miesięcznie. Z tytułu organizacji stażu organizator nie ponosi żadnych kosztów.

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ?

Każdy pracodawca, który chce zorganizować staż dla osób niepełnosprawnych i zgłosi taką chęć w powiatowym urzędzie pracy.

Należy przygotować:

- ▶ dokument poświadczający formę prawną istnienia firmy (poświadczone za zgodność z oryginałem), umowę spółki cywilnej oraz dokumenty rejestracyjne wszystkich wspólników, jeżeli wniosek składa spółka cywilna,
- ▶ pełnomocnictwo do reprezentowania organizatora,
- ▶ oświadczenie o niezaleganiu w opłatach wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i urzędu skarbowego,

- ▶ potwierdzenie nadania numer NIP i REGON,
- ▶ pełnomocnictwo pracodawcy w przypadku osoby upoważnionej do podpisania umowy z powiatowym urzędem pracy (PUP),
- ▶ zgłoszenie oferty stażu,
- ▶ program stażu.

Wnioski przyjmowane są przez cały rok. Dofinansowania wypłacane są do momentu, do którego urząd pracy dysponuje środkami finansowymi na ten cel.

Organizatorem stażu może być:

- ▶ pracodawca;
- ▶ organizacja pozarządowa;
- ▶ rolnicza spółdzielnia produkcyjna;
- ▶ przedsiębiorca niezatrudniający pracowników, na zasadach przewidzianych dla pracodawców;
- ▶ pełnoletnia osoba fizyczna, zamieszkująca i prowadząca na terytorium RP, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Szkolenia oraz staże mogą być organizowane ze środków Funduszu pracy oraz środków unijnych.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)

ZWROT KOSZTÓW SZKOLENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Zgodnie z art. 41 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.) szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę.

Na wniosek pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków Funduszu do wysokości 70%

tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1970 refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty:

- ▶ usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie poniesione za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie;
- ▶ usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- ▶ zakwaterowania i wyżywienia uczestników szkolenia;
- ▶ usług doradczych;
- ▶ obsługi administracyjno-biurowej;
- ▶ wynajmu pomieszczeń;
- ▶ amortyzacji wyposażenia i narzędzi, z wyłączeniem wyposażenia i narzędzi zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- ▶ materiałów szkoleniowych.

Refundacja jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Wniosek o przyznanie refundacji składa się przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426 ze zm.);

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1970).

LEITFADEN

**für den Arbeitgeber
einer Person mit Behinderung**

Leitfaden für den Arbeitgeber einer Person mit Behinderung

Tytuł oryginału: Vademecum pracodawcy osoby niepełnosprawnej

Opracowanie: Zespół projektu

Tłumaczenie: Karolina Drewniak

Realizacja: Zakład Aktywności Zawodowej w Świerzawie

Skład i łamanie: Małgorzata Chmura

Rok wydania: 2021

INHALTSVERZEICHNIS

1. ÜBER DAS PROJEKT	53
1.1. Allgemeines projektziel	53
1.2. Detaillierte ziele	53
2. BEHINDERUNG IM HINBLICK AUF DAS GESETZ ÜBER DIE BERUFLICHE UND SOZIALE REHABILITATION UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	56
3. ARBEITSZEIT EINER BEHINDERTEN PERSON	60
3.1. Anspruch auf zusätzlichen Urlaub	61
3.2. Freistellung unter Wahrung des Vergütungsanspruchs	62
4. VORTEILE VON DER BESCHÄFTIGUNG EINER PERSON MIT BEHINDERUNG	64
4.1. Befreiung von Zahlungen an PFRON (Staatlicher Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen).....	64
4.2. Erstattung von Beschäftigungskosten der Behinderten	65
4.3. Bezuschussung zum Gehalt eines behinderten Angestellten	67
4.4. Erstattung der Kosten für die Beschäftigung von Personal zur Unterstützung einer behinderten Person bei der Arbeit.....	71
4.5. Erstattung der Kosten für die Arbeitsplatzausstattung für eine behinderte Person	72
5. ERSTATTUNG VON SOZIALVERSICHERUNGS- BEITRÄGEN	75
5.1. Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für eine behinderte Person, die eine Geschäftstätigkeit ausübt	75
5.2. Rückerstattung von KRUS - Beiträgen (landwirtschaftlicher Sozialversicherungsfonds) für einen behinderten Landwirt oder einen beitragspflichtigen Landwirt, der für einen behinderten Haushaltsangehörigen die Beiträge zahlt	77
6. SCHULUNGEN UND PRAKTIKA FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN	81

1. ÜBER DAS PROJEKT

1.1. ALLGEMEINES PROJEKTZIEL

Gemeinsame Aus- und Weiterbildung für erwachsene Menschen mit Behinderung (insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung) in der Euroregion Neisse, die sich an den Anforderungen des offenen Arbeitsmarktes orientiert und auf die individuellen Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung zugeschnitten ist.

1.2. DETAILLIERTE ZIELE

- ▶ Entwicklung und Umsetzung von abgestimmten Berufskompetenzprofilen (BKP) für Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Inhalte von Berufsbildungsprogrammen auf dem offenen Arbeitsmarkt
- ▶ Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Menschen mit Behinderung und Fachkräften, die ihre Teilhabe am Berufsleben in der Euroregion Neisse unterstützen, durch Überwindung von sprachlichen und kulturellen Barrieren und Verbesserung der Mobilität und des gegenseitigen Verständnisses.
- ▶ Stärkung des Potenzials vom grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt durch Teilhabe von Menschen mit Behinderung am offenen Arbeitsmarkt.

DIE ERREICHUNG DER OBEN GENANNTEN ZIELE WURDE DURCH DIE UMSETZUNG DER FOLGENDEN INHALTLICHEN AUFGABEN ERREICHT:

Aufgabe Nr. 1. Erarbeitung und Evaluation von gemeinsam abgestimmten Berufskompetenzprofilen (BKP) zur Verbesserung der methodischen Kompetenz von Fachkräften, die Menschen mit Behinderungen (MmB) bei der Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen.

Der sächsische Partner spezialisiert sich auf die folgenden Bereiche:

- ▶ Landschaftspflege und Gartenbau
- ▶ Bäckerei – Verkauf, Küche/ Service
- ▶ kreative Tätigkeiten – Keramik- und Kerzenherstellung
- ▶ Holzbearbeitung und Tischlerei
- ▶ Verpackung und Montage

ZAZ Świerzawa spezialisiert sich auf folgende Berufe:

- ▶ Hotellerie – Fachfrau/-mann Hauswirtschaft/ Hotelfachfrau
- ▶ Gastronomie - Restaurantfachkraft

- ▶ Druckerei – Druckereiasistent/-in
- ▶ Kleines Druckereigewerbe - Hersteller von digitalen und gedruckten Medien
- ▶ Buchbinderei – Buchbinder

Aufgabe Nr. 2. Verbesserung der Kommunikation sowie Erweiterung der Erweiterung der interpersonellen und interkulturellen Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen.

Im Rahmen dieser Aufgabe wurden folgende Veranstaltungen organisiert:

- ▶ Internationale Grillmeisterschaften für Menschen mit Behinderung
- ▶ Paralympische Spiele
- ▶ Sprachschulungen

Im Rahmen dieser Aufgabe wurden folgende Veranstaltungen organisiert:

- ▶ Hoffeste/ Abschlussfeste
- ▶ Patronatsfeste/ Adventsmärkte
- ▶ Mitarbeit bei Kloster- und Familienfesten
- ▶ Sprachschulungen für Menschen mit Behinderungen sowie für Mitarbeiter und Interessierte
- ▶ Praktika in der polnischen Partnereinrichtung ZAZ Swierzawa
- ▶ Praktika in Panschwitz-Kuckau---hier wurde der Bau einer Holzbrücke realisiert

Aufgabe Nr. 3. Berufsbildung für Menschen mit Behinderung auf der Grundlage von gemeinsam erarbeiteten Berufskompetenzprofilen.

Im Rahmen dieser Aufgabe fanden bei der ZAZ Świerzawa folgende Schulungen statt:

- ▶ Landschaftspflege-Assistent – 666 Personen
- ▶ Schulung im Bereich Küchenhilfe – 666 Personen
- ▶ Schulung in der Herstellung und Dekoration von Christbaumschmuck im Bereich kleines Druckereigewerbe – 666 Personen
- ▶ Schulung im Bereich Zimmerservice in Hotelobjekten - 666 Personen

Die BKP wurden auf Grundlage der Praxisbausteine der Diakonie Sachsen erstellt. Hierzu gehört die Wissensvermittlung in den Teilen

A Allgemeiner Teil

- ▶ Rechte und Pflichten
- ▶ Aufgaben des Betriebes
- ▶ Allgemeiner Arbeitsschutz

B Berufsspezifische

Inhalte

- ▶ Grundlagen des Bereiches
- ▶ persönlicher Arbeitsschutz
- ▶ Bereichsspezifische Grundkenntnisse

C Bausteinspezifische

Inhalte

- ▶ Praktische Wissensvermittlung
- ▶ Planung/ Vorbereitung
- ▶ Durchführung/ Nachbereitung

Im Rahmen dieser Aufgabe fanden in der Werkstatt für behinderte Menschen St. Michael umfangreiche Schulungen in den Teilen **A**, **B** und **C** in den Bereichen statt:

- ▶ Landschaftspflege
- ▶ Tischlerei/ Holzbearbeitung
- ▶ Montage und Verpackung
- ▶ Keramik Kreativ
- ▶ Bäckerei

Aufgabe Nr. 4. Anschluss an den offenen Arbeitsmarkt in der Euroregion Neisse

- ▶ Berufspraktika
- ▶ Berufspraktika mit ca. 30 Menschen mit Behinderungen in Firmen der Umgebung
- ▶ Praktika in Polen und Sachsen an denen Menschen mit Behinderungen teilgenommen haben.

Anzahl der Personen, die ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen durch die Teilnahme an Schulungen, Praktika und Probezeiten erweitert haben: 264

2. BEHINDERUNG IM HINBLICK AUF DAS GESETZ ÜBER DIE BERUFLICHE UND SOZIALE REHABILITATION UND BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Detaillierte Bestimmungen über Menschen mit Behinderungen in Polen sind im Gesetz vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen enthalten (d.h. GBl. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung).

Das Gesetz definiert Behinderung als eine dauerhafte oder vorübergehende Unfähigkeit, soziale Rollen aufgrund dauerhafter oder langfristiger Beeinträchtigung der körperlichen Leistungsfähigkeit zu erfüllen, die insbesondere zur Arbeitsunfähigkeit führt.

Gemäß den Regulierungen im o.g. Gesetz sind die Behinderten solche Personen, deren Behinderung durch ein Gutachten bestätigt wurde:

- ▶ über die Zuordnung durch die Entscheidungsbehörden, zu einer der drei Behinderungsstufen,
- ▶ über vollständige Arbeitsunfähigkeit oder Teilunfähigkeit - aufgrund gesonderter Bestimmungen oder
- ▶ über Behinderung, die vor dem 16. Lebensjahr ausgestellt wurde.

Mit dem Gesetz über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurden drei Stufen von Behinderungen eingeführt: **erhebliche, mittelschwere, leichte**.

- ▶ Zum erheblichen Grad an Behinderung gehört eine Person mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die nicht oder nur unter geschützten Arbeitsbedingungen arbeiten kann und zur Wahrnehmung sozialer Rollen dauerhafte oder langfristige Pflege und Hilfe von anderen Personen im Zusammenhang mit der Unfähigkeit zum selbständigen Leben benötigt.
- ▶ Ein mittelschwerer Grad an Behinderung umfasst eine Person mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die nicht oder nur unter geschützten Arbeitsbedingungen arbeiten kann oder zeitweise oder vorübergehend eine Unterstützung von anderen Personen benötigt, um soziale Rollen zu erfüllen.
- ▶ Leicht behindert ist eine Person mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, welche die Arbeitsfähigkeit erheblich einschränkt, verglichen mit der Fähigkeit einer Person mit ähnlichen beruflichen Qualifikationen, die über volle geistige und körperliche Leistungsfähigkeit verfügt oder Einschränkungen bei der Ausübung sozialer Rollen hat, die sich bei der Verwendung von orthopädischen Geräten, Hilfsmitteln oder technischen Geräten kompensieren lassen.

Personen unter 16 Jahren werden zu den Menschen mit Behinderungen gezählt, wenn es bei ihnen aufgrund eines Geburtsfehlers, einer langanhaltenden Erkrankung oder einer Verletzung des Organismus körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit mit einer voraussichtlichen Dauer von mehr als 12 Monaten beeinträchtigt wurde, was eine umfassende Betreuung oder Unterstützung bei Befriedigung grundlegender Lebensbedürfnisse in solcher Weise erfordert, die die Unterstützung einer Person in diesem bestimmten Alter übersteigt.

Das Gutachten des medizinischen Sachverständigen der Sozialversicherungsanstalt zu:

- ▶ totaler Arbeitsunfähigkeit, ermittelt auf der Grundlage vom Art. 12 Abs. 2 und der Unfähigkeit zur selbständigen Existenz, auf der Grundlage vom Art. 13 Abs. 5 des Altersversorgungsgesetzes vom 17. Dezember 1998 über Alters- und Arbeitsunfähigkeitsrenten aus dem Sozialversicherungsfonds wird mit dem Gutachten über ein erhebliches Maß an Behinderung gleichgestellt;
- ▶ Unfähigkeit selbständig zu existieren, ermittelt auf der Grundlage vom Art. 13 Abs. 5 des im Punkt 1 genannten Gesetzes wird mit dem Gutachten über ein erhebliches Maß an Behinderung gleichgestellt;
- ▶ totaler Arbeitsunfähigkeit, ermittelt auf der Grundlage vom Art. 12 Abs. 2 des im Punkt 1 genannten Gesetzes wird mit dem Gutachten über einen mittelschweren Grad der Behinderung gleichgestellt;
- ▶ Teilarbeitsunfähigkeit, ermittelt auf der Grundlage vom Art. 12 Abs. 3 und der Zweckmäßigkeit der Umschulung, über welche im Art. 119 Abs. 2 und 3 des im Punkt 1 angesprochenen Gesetzes die Rede ist, wird mit dem Gutachten über eine leichte Behinderung gleichgestellt.

Personen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zu einer der Invalidengruppen eingestuft wurden, sind Behinderte im Sinne des Gesetzes, wenn vor diesem Zeitpunkt das Gutachten über die Aufnahme in eine der Invalidengruppen ihre Gültigkeit nicht verloren hat.

DAS GUTACHTEN ÜBER DIE EINSTUFUNG IN:

- ▶ die I. Gruppe von Invalidität wird gleich betrachtet mit dem Gutachten über ein erhebliches Maß an Behinderung;
- ▶ die II. Gruppe von Invalidität wird gleich betrachtet mit dem Gutachten über ein mittelschweres Maß an Behinderung;
- ▶ die III. Gruppe von Invalidität wird gleich betrachtet mit dem Gutachten über ein leichtes Maß an Behinderung.

Personen mit dauerhafter oder langfristiger Arbeitsunfähigkeit in einem landwirt-

schaftlichen Betrieb gelten als behindert, aber:

- ▶ Personen, die Anspruch auf Pflegegeld haben, werden zu einem erheblichen Behinderungsgrad eingestuft;
- ▶ weitere Personen werden zu einem leichten Behinderungsgrad eingestuft.

Ehemaliges Begutachtungssystem		
BEGUTACHTUNGSSYSTEM (ab dem 1. September 1997)		
	Begutachtung des Arztes der Sozialversicherungsanstalt	Begutachtung des Kreisbehindertenbeirats
I. Gruppe von Invalidität	vollständige Arbeitsunfähigkeit und Unfähigkeit zur selbständigen Existenz oder Unfähigkeit, selbständig zu leben	erheblicher Grad der Behinderung
II. Gruppe von Invalidität	vollständige Arbeitsunfähigkeit	mittelschwerer Grad der Behinderung
III. Gruppe von Invalidität	Teilunfähigkeit zur Arbeit oder die Zweckmäßigkeit der beruflichen Umschulung	leichter Grad der Behinderung

Anhand der Begutachtung des Kreisbehindertenbeirats kann man keine Rente bei einer Einrichtung der Sozialversicherung beantragen. Auf der Grundlage von Begutachtungen der Sozialversicherungsanstalt oder anderer berechtigter Einrichtungen kann eine behinderte Person viele Ermäßigungen und Rechte nicht in Anspruch nehmen. Daher lohnt es sich, beim Kreisbehindertenbeirat einen Antrag auf Ausstellung einer Begutachtung zu stellen, die berechtigt, Ermäßigungen und Rechte zu nutzen. Um das Recht auf einige Ermäßigungen und Rechte zu erwerben, ist es erforderlich, in der Begutachtung über den Behindertenstatus ein Symbol für die Ursache von der Behinderung anzugeben.

SYMBOLE FÜR URSACHEN VON BEHINDERUNGEN:

01 - U geistige Behinderung

02 - P psychische Erkrankungen

03 - L Störungen der Stimme, Sprache und Hörstörungen

04 - O Sehstörungen

- 05 - R** Beeinträchtigung des Bewegungsapparates
- 06 - E** Epilepsie
- 07 - S** Atemwegs- und Kreislauferkrankungen
- 08 - T** Erkrankungen des Verdauungssystems
- 09 - M** Erkrankungen des Harn- und Geschlechtsapparates
- 10 - N** neurologische Erkrankungen
- 11-I** andere Krankheiten, darunter: endokrinologische, metabolische, enzymatische Störungen, Infektionskrankheiten und Zoonosen, Verunstaltungen, hämatopoetische Erkrankungen
- 12-C** allgemeine Entwicklungsstörungen

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020, Pos. 426 mit späteren Änderungen).

3. ARBEITSZEIT EINER BEHINDERTEN PERSON

Die Arbeitszeit von Menschen mit Behinderungen wurde im Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geregelt (d.h. GBl. von 2020, Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Gemäß Art. 15 des Gesetzes darf die Arbeitszeit eines behinderten Menschen 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Bei Menschen mit Behinderungen, die zur schweren oder mittelschweren Behinderung eingestuft sind, darf die Arbeitszeit 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Eine behinderte Person darf nicht nachts oder im Rahmen von Überstunden beschäftigt werden.

Gemäß Art. 16 des Gesetzes über Rehabilitation, sind die Abstimmungen vom Art. 15 nicht zutreffend:

- ▶ für Personen, die bei der Überwachung beschäftigt sind und
- ▶ wenn auf Wunsch des Beschäftigten der Arzt, der die Vorsorgeuntersuchungen der Arbeitnehmer durchführt, oder in Ermangelung dessen der betreuende Arzt zustimmt.

Denn die Bestimmungen des Rehabilitationsgesetzes die Methode zur Bestimmung der Arbeitszeit für Behinderte im Sinne von Art. 5 des Gesetzes vom 26. Juni 1974 - das Arbeitsgesetzbuch (d.h.: GBl. 2020, Pos. 1320 nicht regeln, bei der nicht regulierten Arbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Artikel 5 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt, dass, wenn das Arbeitsverhältnis einer bestimmten Kategorie von Arbeitnehmern durch besondere Bestimmungen geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, soweit dies durch diese Bestimmungen nicht geregelt wird. Die Arbeitszeitregelungen wurden im Teil VI des Arbeitsgesetzbuchs - Arbeitszeit festgelegt. Der sechste Abschnitt des Arbeitsgesetzbuches legt die Regeln fest, nach denen die Arbeitszeit des Arbeitnehmers abgerechnet werden kann. Er bestimmt unter anderem die maximale tägliche Arbeitszeit, Mindestruhezeiten und die Grundsätze der Arbeit in den Nachtstunden, an Feiertagen und im Rahmen von Überstunden. Daher sollte die Arbeitszeit von Behinderten gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, unter Verwendung der im Rehabilitationsgesetz festgelegten Arbeitszeitnormen, berechnet werden.

Gemäß Art. 18 des Rehabilitationsgesetzes wird die Anwendung von Arbeitszeitnormen, über welche im Art. 15 die Rede ist, die Höhe der Vergütung nicht verringern, die im Rahmen eines festen monatlichen Betrags ausgezahlt wird. Auf der anderen

Seite werden die Stundensätze der Grundvergütung, die der persönlichen Einstufung oder der Einstufung der geleisteten Arbeit entsprechen, beim Übergang zu den Arbeitszeitnormen, über welche im Art. 15 die Rede ist, sich in solchem Verhältnis erhöhen, in welchem die bisherige Arbeitszeit zu diesen Normen bleibt.

Gemäß Art. 17 des Rehabilitationsgesetzes hat eine behinderte Person das Recht auf eine zusätzliche Arbeitspause für die Rehabilitationsgymnastik oder um sich auszuruhen. Diese Pause dauert 15 Minuten und gehört zur Arbeitszeit.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Das Gesetz vom 26. Juni 1974 - das Arbeitsgesetzbuch (d.h. GBl. von 2020, Pos. 1320).

3.1. ANSPRUCH AUF ZUSÄTZLICHEN URLAUB

Nach Art.19 des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) hat die Person, die als erheblich oder mittelschwer behindert eingestuft ist, den Anspruch auf einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Das Recht auf den ersten zusätzlichen Urlaub wird von dieser Person erworben, wenn sie ein Jahr lang nach dem Tag, an dem sie einer dieser Behinderungen eingestuft wurde, gearbeitet hat. Der Tag, an dem zur Einstufung zum Behinderungsgrad kam, sollte als der Tag der Sitzung des Behindertenbeirats verstanden werden.

Ein zusätzlicher Erholungsurlaub wird auf dieselbe Weise gewährt wie der reguläre Erholungsurlaub.

Nach Art. 154 § 1 des Arbeitsgesetzbuches, hängt die Länge des Jahresurlaubs von den Berufsjahren ab und beträgt:

- ▶ 20 Tage - wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Jahre beschäftigt ist,
- ▶ 26 Tage - wenn der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist.

Bei einer Person, die zum erheblichen oder mittelschweren Behinderungsgrad eingestuft ist, wird der Urlaubsanspruch wie folgt aussehen:

- ▶ 30 Tage - wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Jahre beschäftigt ist,
- ▶ 36 Tage - wenn der Arbeitnehmer mindestens 10 Jahre beschäftigt ist.

Ein zusätzlicher Erholungsurlaub von 10 Tagen wird nicht gewährt, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub von mehr als 26 Arbeitstagen oder auf zusätzlichen Urlaub aufgrund gesonderter Bestimmungen hat. Liegt der aufgrund gesonderter Bestimmungen gewährte Zusatzurlaub unter 10 Arbeitstagen, hat man anstatt von diesem Urlaub den Anspruch auf einen zusätzlichen Erholungsurlaub gemäß Art. 19 Abs. 1 des Rehabilitationsgesetzes.

Die Urlaubszeit für einen Teilzeitbeschäftigten wird im Verhältnis zur Arbeitszeit festgelegt.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Das Gesetz vom 26. Juni 1974 - das Arbeitsgesetzbuch (d.h. GBl. von 2020, Pos. 1320).

3.2. FREISTELLUNG UNTER WAHRUNG DES VERGÜTUNGSANSPRUCHS

Gemäß Art. 20 des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) hat eine Person mit einem erheblichen oder mittelschweren Grad der Behinderung das Recht, unter Beibehaltung des Vergütungsanspruchs, von der Arbeit befreit zu werden:

- ▶ bis zu 21 Arbeitstagen zwecks Teilnahme an einem Rehabilitationsaufenthalt auf Antrag des Arztes, unter dessen Betreuung diese Person liegt, höchstens einmal pro Jahr,
- ▶ um fachärztliche Untersuchungen, Therapie- oder Rehabilitationsbehandlungen durchzuführen und auch um orthopädische Hilfsmittel zu beschaffen oder zu reparieren, wenn diese Tätigkeiten nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können.

Die Vergütung für die Freistellung wird als Geldäquivalent für den Erholungsurlaub berechnet.

Die Vergütung für die Freistellung wird als Geldäquivalent für den Erholungsurlaub berechnet.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, falls eine behinderte Person in einem bestimmten Jahr den zusätzlichen Erholungsurlaub in Anspruch nimmt, unter Berücksichtigung

der im selben Kalenderjahr gewährten Freistellung für den Rehabilitationsaufenthalt, die Länge des bereits in Anspruch genommenen zusätzlichen Urlaubs berücksichtigt (z. B. wenn der Arbeitnehmer für einen Rehabilitationsaufenthalt 14 Arbeitstage in Anspruch nimmt, dann kann er im Rahmen eines zusätzlichen Erholungsurlaubs nur 7 Tage beanspruchen).

Gemäß § 2 der Verordnung des Ministers für Wirtschaft, Arbeit und Sozialpolitik vom 22. Mai 2003 mit Durchführungsbestimmungen, für die Gewährung von Freistellung für Personen mit erheblichen oder mittelschweren Behinderungen zwecks Teilnahme an einem Rehabilitationsaufenthalt (GBl. 100, Pos. 927 ist die Grundlage für die Zahlung der Vergütung für die Zeit der Freistellung das dem Arbeitgeber vorgelegte Dokument, ausgestellt durch den Veranstalter des Rehabilitationsaufenthaltes, das den Aufenthalt bestätigt.

Die Freistellung von der Arbeit zwecks Durchführung fachärztlicher Untersuchungen, Therapie- oder Rehabilitationsmaßnahmen sowie zwecks Beschaffung oder Reparatur orthopädischer Hilfsmittel ist eine Freistellung, die zu einer berechtigten Abwesenheit eines Arbeitnehmers führt, wenn diese Tätigkeiten nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden könnten. Die Abwesenheit in einem solchen Fall kann den ganzen Tag oder mehrere Stunden andauern, und der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht dazu auffordern, Erholungsurlaub zu nehmen. Die Verordnungen enthalten keine detaillierten Regeln für den Arbeitgeber, um die Freistellung vom Arbeitsplatz für therapeutische oder Rehabilitationsmaßnahmen zu gewähren. Daher soll der Arbeitgeber diese Grundsätze definieren. Diese Freistellung kann beispielsweise anhand ärztlicher Überweisung zur Behandlung gewährt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass im Falle einer Freistellung zwecks Durchführung von medizinischen oder Rehabilitationsbehandlungen, die Höchstzahl der Arbeitstage dieser Freistellung nicht begrenzt ist.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Die Verordnung des Ministers für Wirtschaft, Arbeit und Soziales vom 22. Mai 2003 mit Durchführungsbestimmungen für die Gewährung von Freistellung für Personen mit erheblichen oder mittelschweren Behinderungen zwecks Teilnahme an einem Rehabilitationsaufenthalt (GBl. 100 Pos. 927).

4. VORTEILE VON DER BESCHÄFTIGUNG EINER PERSON MIT BEHINDERUNG

4.1. BEFREIUNG VON ZAHLUNGEN AN PFRON (STAATLICHER FONDS FÜR DIE REHABILITATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN)

Gemäß Art. 21 des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) ist ein Arbeitgeber, der mindestens 25 Mitarbeiter pro Vollzeitarbeit beschäftigt verpflichtet, monatlich einen Beitrag an den staatlichen Fonds für die Rehabilitation von behinderten Menschen zu zahlen, wenn er die Beschäftigungsquote von 6% der Menschen mit Behinderungen nicht erreicht.

Die Höhe der Beiträge ergibt sich aus dem Produkt von 40,65% des Durchschnittsgehalts und der Anzahl der Beschäftigten, die der Differenz zwischen der Beschäftigung entspricht, welche ermöglicht die Beschäftigungsquote von 6% der Behinderten zu erreichen, und der tatsächlichen Beschäftigung von Behinderten.

Die Anzahl der Beschäftigten umfasst keine Personen mit Behinderungen im unbezahlten Urlaub und keine Beschäftigten, die nicht behindert sind und:

- ▶ auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags zwecks beruflicher Ausbildung beschäftigt werden;
- ▶ in Elternzeit bleiben;
- ▶ in Erziehungsurlaub bleiben;
- ▶ aufgrund eines Wehr- oder Ersatzdienstes nicht arbeiten;
- ▶ Teilnehmer der freiwilligen Arbeitsdienste sind;
- ▶ im Zusammenhang mit dem Erhalt einer Rehabilitationsleistung nicht arbeiten;
- ▶ im unbezahlten Urlaub sind, bei welchem die Gewährung dieses Urlaubs in separaten Gesetzen festgelegt ist.

Die Beiträge an den Fonds gelten nicht für:

- ▶ diplomatische Vertretungen und konsularische Vertretungen
- ▶ ausländische Vertretungen und Missionen.

Befreit von den Beiträgen an den PFRON sind:

- ▶ Arbeitgeber mit mindestens 6% Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen,

- ▶ staatliche und kommunale Organisationseinheiten des staatlichen Sektors oder Hilfsbetriebe, Kulturinstitutionen und Organisationseinheiten, die sich satzungsgemäß mit dem Schutz von Kulturgut befassen, das als historisches Denkmal anerkannt ist und die Beschäftigungsquote von Behinderten auf einem Niveau von 6% erreichen,
- ▶ öffentliche und nicht öffentliche Hochschulen, berufsbildende Hochschulen, öffentliche und private Schulen, Lehrerfortbildungseinrichtungen, Pflege-, Bildungs- und Resozialisierungszentren sowie öffentliche und private Kinderkrippen, die eine Beschäftigungsquote von Behinderten in der Höhe von 2% erreichen,
- ▶ Gemeinnützige Einrichtungen, die keinen Gewinn erzielen:
 - ▷ Sozialheime im Sinne der Sozialhilfavorschriften;
 - ▷ Hospize im Sinne der ärztlichen Tätigkeitsordnung;
 - ▷ Pflege- und Behandlungseinrichtungen;
 - ▷ öffentliche und nicht öffentliche Organisationseinheiten, deren einziger Tätigkeitsbereich die soziale und medizinische Rehabilitation von Behinderten, die Aus- und Weiterbildung von Behinderten oder die Betreuung von Behinderten ist.

Rechtsgrundlage:

Art. 21 des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. Gbl. von 2020, Pos. 426, in der jeweils gültigen Fassung)

4.2. ERSTATTUNG VON BESCHÄFTIGUNGSKOSTEN DER BEHINDERTEN

Nach Art. 26 Abs.1 des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. Gbl. von 2020, Pos. 426, in der jeweils gültigen Fassung) kann ein Arbeitgeber, der für einen Zeitraum von mindestens 36 Monaten behinderte Personen beschäftigt, von den PFRON-Mitteln eine Kostenerstattung erhalten für:

- ▶ Anpassung der Räumlichkeiten an die Bedürfnisse behinderter Menschen, insbesondere derjenigen, die im Zusammenhang mit der Anpassung der für diese Menschen geschaffenen oder bestehenden Arbeitsplätze entstanden sind, entsprechend den Bedürfnissen, die sich aus ihrer Behinderung ergeben,
- ▶ Anpassung oder Kauf von Geräten, die dem behinderten Mitarbeiter die Arbeit am Arbeitsplatz oder das Funktionieren in der Arbeitsstätte erleichtern,
- ▶ Erwerb und Autorisierung von Software für behinderte Arbeitnehmer und Geräten der unterstützenden Technologien oder solchen, die an die Bedürfnisse, die sich aus

der Behinderung ergeben, angepasst sind.

- ▶ Diagnose der oben genannten Bedürfnisse durch arbeitsmedizinische Dienste.

Die Erstattung der oben genannten Kosten betrifft nur die zusätzlichen Kosten des Arbeitgebers, die sich aus der Beschäftigung von Behinderten ergeben.

Die Erstattung erfolgt für Behinderte:

- ▶ Arbeitslose oder Arbeitssuchende, die keine Beschäftigung haben,
- ▶ die bei dem Arbeitgeber, der die Erstattung beantragt, beschäftigt sind, außer in Fällen, in denen die Ursache der Behinderung, die während der Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber entstanden ist, auf einen Verstoß des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers gegen Vorschriften, darunter des Arbeitsrechts, zurückzuführen ist.

Die Erstattung der Kosten für jeden angepassten Arbeitsplatz eines behinderten Mitarbeiters darf das 20-fache durchschnittliche Entgelt nicht übersteigen.

Die Kostenerstattung erfolgt durch den Landrat, zu Bedingungen und in Höhe des Betrags, der in dem mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vertrag festgelegt ist.

Folgende Kosten sind nicht erstattungsfähig:

- ▶ solche, die beim Arbeitgeber vor dem Datum des Vertragsabschlusses entstanden sind;
- ▶ Die Höhe der Erstattung von Kosten, die im Zusammenhang mit der Ermittlung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen anfällt, darf 15% der Kosten nicht überschreiten, die sich aus der Anpassung geschaffener oder bestehender Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ergeben.

Die Erstattungsbedingung ist ein positives Gutachten der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde, das auf Antrag des Landrates, entsprechend zur Anpassung oder Einhaltung der Arbeitsschutzbedingungen am Arbeitsplatz oder in den Räumlichkeiten der Arbeitsstätte, erstellt wird.

Wenn die Beschäftigungsdauer eines behinderten Mitarbeiters kürzer als 36 Monate ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Fonds über den Landrat einen Betrag in Höhe von $\frac{1}{36}$ der gesamten Erstattung für jeden Monat zu zahlen, der bis zum Ablauf von 36 Monaten fehlt, jedoch in Höhe von mindestens $\frac{1}{6}$ dieses Betrags.

Der Arbeitgeber zahlt diesen Betrag innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem behinderten Mitarbeiter zurück.

Der Arbeitgeber zahlt keine Mittel zurück, wenn er innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem behinderten Mitarbeiter eine andere im Kreisarbeitsamt registrierte Person beschäftigt, die als arbeitslos oder als arbeitssuchend

und nicht beschäftigt angemeldet ist. Die daraus resultierende Pause wird zum Zeitraum von 36 Monaten nicht gezählt.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Der Antrag soll eingereicht werden beim:

- ▶ Fonds - bei Anträgen des Arbeitgebers, der ein Landrat ist;
- ▶ Landrat, der zuständig ist:
 - ▷ aufgrund des Ortes, an dem eine behinderte Person als arbeitslos angemeldet wurde oder einen Job sucht und keine Beschäftigung hat - in dem Fall, wenn die Erstattung diese Person betrifft,
 - ▷ in anderen Fällen - aufgrund des Beschäftigungsortes einer behinderten Person, des Standortes oder des Wohnortes des Arbeitgebers.

Die Stellen, an denen man die Erstattung der Kosten beauftragen kann, sind meist die Kreisarbeitsämter.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 23. Dezember 2014 über die Erstattung zusätzlicher Kosten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern (GBl. von 2014 Pos.1987).

4.3. BEZUSCHUSSUNG ZUM GEHALT EINES BEHINDERTEN ANGESTELLTEN

Gemäß Art. 26 a des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf monatlichen Zuschuss aus dem Fonds zur Vergütung eines behinderten Arbeitnehmers, vorausgesetzt, dass dieser Arbeitnehmer ins Register des Fonds von beschäftigten Behinderten aufgenommen wurde

Ein Arbeitgeber, der einen Zuschuss zum Gehalt eines behinderten Mitarbeiters beantragen will, muss folgende Bedingungen erfüllen:

- ▶ eine behinderte Person in Übereinstimmung mit dem Arbeitsrecht beschäftigen,
- ▶ über ein Dokument verfügen, das den Status des Mitarbeiters als behinderte Person ab dem ersten Tag der Beschäftigung bestätigt,

- ▶ einen Ermutigungseffekt nachweisen.

DIE HÖHE DER MONATLICHEN BEZUSCHUSSUNG IST ABHÄNGIG VON:

1. Behinderungsgrad des Arbeitnehmers:

- ▶ 1950 PLN – im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit einem erheblichen Grad der Behinderung,
- ▶ 1200 PLN – im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit einem mittelschweren Grad der Behinderung,
- ▶ 450 PLN – im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit einem leichten Grad der Behinderung.

Die oben genannten Beträge für Behinderte, bei denen eine psychische Erkrankung (02-P), eine geistige Behinderung (01-U), eine ganzheitliche Entwicklungsstörung (12-C) oder Epilepsie (06-E) diagnostiziert wurde, sowie für schwer- und mittelgradig Blinde (04-O) werden erhöht um:

- ▶ 1 200 PLN bei Behinderten mit einem erheblichen Grad der Behinderung,
- ▶ 900 PLN bei Behinderten mit einem mittelschweren Grad der Behinderung,
- ▶ 600 PLN bei Behinderten mit einem leichten Grad der Behinderung

Die Feststellung einer bestimmten Sondererkrankung muss sich aus dem Urteil, dem Symbol der Behinderungsursache, den Verordnungen oder der Begründung für das Gutachten über den Behinderungsgrad ergeben.

2. Arbeitszeit des behinderten Mitarbeiters:

Der Fonds zahlt einen monatlichen Zuschuss in der Höhe, die verhältnismäßig zur Arbeitszeit des Arbeitnehmers ist. Die oben genannten Beträge bedeuten die maximale Bezuschussung, die ein Arbeitgeber für einen Vollzeitbeschäftigten erhalten kann. Wenn der Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt ist, sollten diese Beträge im Verhältnis zu den Arbeitsstunden des Arbeitnehmers in einem bestimmten Monat umgerechnet werden. Wenn eine behinderte Person von mehreren Arbeitgebern beschäftigt wird:

- ▶ und die Gesamtzeit der Vollzeitbeschäftigung nicht überschritten wird - die Bezuschussung wird den Arbeitgebern gewährt, bei denen sie beschäftigt ist, und zwar in einer Höhe, die verhältnismäßig der Arbeitszeit dieser Person entspricht,
- ▶ und die Gesamtzeit der Vollzeitbeschäftigung überschritten wird - die Bezuschussung wird für diese Person gewährt, in Höhe des Betrags, welcher die einer Vollzeitstelle zugewiesene Bezuschussung nicht überschreitet.

In erster Reihe wird die Bezuschussung einem Arbeitgeber gewährt, der diese Person zuvor eingestellt hat - in der verhältnismäßigen Höhe zur Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers

3. Art des Arbeitgebers, bei dem der/die Behinderte beschäftigt ist, und der Höhe von Lohnkosten:

Die Höhe der monatlichen Bezuschussung darf:

- ▶ 75% der getragenen Lohnkosten - wenn der Arbeitgeber ein Gewerbe treibt,
- ▶ 90% der getragenen Lohnkosten - wenn der Arbeitgeber kein Gewerbe treibt, nicht überschreiten.

In den Lohnkosten sind enthalten:

- ▶ Bruttoentgelt,
- ▶ Pflichtbeiträge zu Renten-, Invaliditäts- und Unfallversicherung, die von dieser Vergütung berechnet werden,
- ▶ Pflichtbeiträge für den Arbeitsfonds und Fonds der garantierten Arbeitnehmerleistungen.

Eine monatliche Bezuschussung wird keinem Arbeitgeber gewährt, der mindestens 25 Angestellte pro Vollzeitarbeit beschäftigt und die Beschäftigungsquote von behinderten Menschen in der Höhe von mindestens 6% nicht erreicht.

Eine monatliche Bezuschussung wird nicht gewährt:

- ▶ für Arbeitnehmer, die als mittelschwer oder leicht behindert eingestuft sind und einen festen Rentenanspruch haben,
- ▶ zu den Vergütungen, die nach dem Datum der Einreichung des Antrags für die Bezuschussung der Vergütung für den betreffenden Monat ausgezahlt werden,
- ▶ wenn die Vergütung eines behinderten Angestellten nicht auf sein Bankkonto oder ein Konto bei einer Spar- und Kreditgenossenschaft oder an die Adresse des Wohnsitzes dieses Angestellten durch juristische Personen übertragen wurde, die im Bereich der Lieferung von Geldbeträgen tätig sind,
- ▶ wenn die monatlichen Lohnkosten dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung von Fristen entstanden sind, die sich aus separaten Bestimmungen ergeben, die 14 Tage überschreiten.

Die Zahlungen an PFRON, also den staatlichen Fonds zur Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, sind obligatorisch, wenn der Arbeitgeber mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt.

ERMITTLUNG DES BESCHÄFTIGUNGSSTANDES:

Um den Betrag an PFRON zu berechnen, muss zunächst die Anzahl der Beschäftigten pro Vollzeitbeschäftigung festgelegt werden, d.h. Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrags, einer Einberufung, Wahl, Ernennung oder eines Genossenschaftsarbeitsvertrags beschäftigt werden.

Der Beschäftigungsstand sollte für den gesamten Monat, umgerechnet auf die Vollzeitarbeit, festgelegt werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitsstellen in einem bestimmten Monat ermitteln sollte, die er anhand des arithmetischen Durchschnitts der Tagessätze im Monat berechnet.

IN DIE ANZAHL DER MITARBEITER SOLLEN KEINE EINBEZOGEN WERDEN, DIE:

- ▶ auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags zur beruflichen Ausbildung beschäftigt sind,
- ▶ in Elternzeit bleiben,
- ▶ aufgrund des Wehr- oder Ersatzdienstes nicht arbeiten,
- ▶ Teilnehmer des Freiwilligen Arbeitsdienstes sind,
- ▶ im Zusammenhang mit dem Erhalt einer Rehabilitationsleistung nicht arbeiten,
- ▶ im unbezahlten Urlaub bleiben, bei dem die Gewährungspflicht durch ein gesondertes Gesetz bestimmt wird.

Die Bezuschussung wird den Arbeitgebern gewährt, die beim PFRON keine Zahlungsrückstände von über 100 PLN haben. Wenn der Arbeitgeber bei den Verbindlichkeiten gegenüber dem Fonds einen Gesamtbetrag von mehr als 100 PLN hat, wird der Vorsitzender des Fondsverwaltungsrates beschließen, den monatlichen Zuschuss auszusetzen, bis der Arbeitgeber seinen Zahlungsrückstand beglichen hat. Die Entscheidung ist ab dem Tag ihrer Annahme vollstreckbar. Wenn der Arbeitgeber die Rückstände gegenüber dem Fonds bis zum 31. Januar des Jahres nicht bezahlt, das auf das Jahr folgt, in dem für den Arbeitgeber eine monatliche Bezuschussung gewährt wird, trifft der Vorsitzender des Fondsverwaltungsrates eine Entscheidung, mit der er die monatliche Bezuschussung für den im Beschluss über die Einstellung der Bezuschussung genannten Zeitraum ablehnt.

FRISTEN FÜR DIE EINREICHUNG EINES ANTRAGS:

Der Antrag ist bis zum 25. Tag des Monats einzureichen, der auf den Monat folgt, auf den er sich bezieht.

Wenn das Ende der Frist auf einen gesetzlichen Arbeitstag fällt, gilt der nächste Wochentag als letzter Tag der Frist.

Der Samstag wurde als ein gleichwertiger Tag einem gesetzlichen Ruhetag anerkannt. Wenn der letzte Tag der Einreichungsfrist auf einen Samstag oder Sonntag fällt, wird die Frist auf den nächsten Wochentag verschoben.

Ein Arbeitgeber kann einen Antrag auf Bezuschussung der Vergütung eines behinderten Arbeitnehmers stellen, nachdem er die Vergütung dieses Arbeitnehmers bezahlt hat (d.h. wenn der Arbeitnehmer über den ausgezahlten Betrag verfügt). Dabei werden alle

im Gesetz festgelegten Fristen und Durchführungsbestimmungen eingehalten.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Antragsformulare für die Bezuschussung von Gehältern für behinderte Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber schriftlich bei der Geschäftsstelle des Fonds unter folgender Adresse einzureichen:

PFRON – Staatlicher Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

Weitere Anträge auf Bezuschussung werden bei der örtlich zuständigen Zweigniederlassung von PFRON eingereicht.

Weitere Informationen: www.pfron.org.pl

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

Die Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik vom 23. Dezember 2020 über die monatliche Subventionierung der Gehälter von Arbeitnehmern mit Behinderungen (GBl. von 2021, Pos. 1)

Das Gesetz vom 27. August 2009 über öffentliche Finanzen (GBl. von 2020, Pos. 708, in der geänderten Fassung)

4.4. ERSTATTUNG DER KOSTEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON PERSONAL ZUR UNTERSTÜTZUNG EINER BEHINDERTEN PERSON BEI DER ARBEIT

Gemäß Art. 26 d des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) kann ein Arbeitgeber, der einen behinderten Arbeitnehmer einstellt, vom Fonds eine Erstattung erhalten:

- ▶ für monatliche Kosten für die Einstellung von Mitarbeitern, die einen behinderten Mitarbeiter bei der Arbeit unterstützen,
- ▶ für Schulungskosten solcher Mitarbeiter - im Bereich der Tätigkeiten, die die Kommunikation mit der Umwelt erleichtern, sowie der Tätigkeiten, die von einem behinderten Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht oder nur erschwert allein durchgeführt werden können.

DIE HÖHE DER RÜCKERSTATTUNG:

Die Höhe der Erstattung für die monatlichen Beschäftigungskosten der Mitarbeiter, die einen Mitarbeiter mit einer Behinderung unterstützen, ist das Produkt aus der Höhe des niedrigsten Lohns und dem Quotienten aus der Anzahl der Stunden im Monat, die ausschließlich für die Unterstützung des Mitarbeiters mit einer Behinderung aufgewendet wurden, und der monatlichen Anzahl der Stunden, die der Mitarbeiter mit einer Behinderung im Monat gearbeitet hat. Die Anzahl der Stunden, die ausschließlich der Unterstützung eines behinderten Mitarbeiters gewidmet werden, darf die Anzahl der Stunden nicht überschreiten, die 20% der Arbeitsstunden des Mitarbeiters im Monat entsprechen.

Die Erstattung der Kosten für die Schulung von Mitarbeitern, die einen behinderten Mitarbeiter bei der Arbeit unterstützen, deckt 100% der Kosten für die Schulung ab, jedoch nicht mehr als den Gegenwert der niedrigsten Vergütung.

Förderfähig sind Kosten für die Schulung von Mitarbeitern, die einen behinderten Mitarbeiter bei der Arbeit unterstützen, in Bezug auf Tätigkeiten, die Kommunikation mit der Umgebung erleichtern, sowie Tätigkeiten, die von einem behinderten Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht oder nur erschwert selbständig durchgeführt werden können.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Der Antrag sollte beim Landrat oder beim Oberbürgermeister einer kreisfreien Stadt eingereicht werden. Meistens sind die Orte, an denen die Erstattung bearbeitet wird, die Arbeitsämter. Die Rückerstattung wird erst ab dem Datum der Vertragsunterzeichnung gezahlt. Wenn Sie ein Angestellter eines Landkreisamtes oder einer Stadtverwaltung in der kreisfreien Stadt sind und an Ihrem Arbeitsplatz die Notwendigkeit besteht, einen unterstützenden Mitarbeiter zu beschäftigen - dann sollte der Antrag beim Vorstandsvorsitzenden des Staatlichen Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, über eine Zweigstelle des Fonds eingereicht werden.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

4.5. ERSTATTUNG DER KOSTEN FÜR DIE ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG FÜR EINE BEHINDERTE PERSON

Gemäß Art. 26 e des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) kann ein Arbeitgeber, der einen behinderten Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mindestens 36 Monaten beschäftigt, der im Kreisarbeitsamt als Arbeitsloser oder Arbeitssuchender ohne Beschäftigung registriert ist, auf Antrag, aus den Mitteln des Fonds die Erstattung der Kosten für die Ausstattung eines Arbeitsplatzes bis zur Höhe des fünfzehnfachen Durchschnittslohns erhalten.

Die Kosten werden vom Landrat unter den Bedingungen und in der Höhe erstattet, die in dem mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vertrag festgelegt sind. Kosten, die vor dem Vertragsabschluss entstanden sind, werden nicht erstattet.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Der Antrag soll eingereicht werden beim:

- ▶ Fonds - bei Anträgen des Arbeitgebers, der ein Landrat ist;
- ▶ Landrat, der aufgrund des Ortes, an dem eine behinderte Person als arbeitslos gemeldet wurde oder einen Job sucht und keine Beschäftigung hat, zuständig ist.

Die Stellen, an denen man die Erstattung der Ausstattungskosten des Arbeitsplatzes meist beantragen kann, sind die Kreisarbeitsämter.

Die Erstattungsbedingung ist das Einholen eines positiven Gutachtens der Nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde, das auf Antrag des Landrats abgegeben wird, um den Arbeitsplatz an die Erfordernisse anzupassen, die sich aus der Behinderung des Arbeitnehmers ergeben, oder wenn die Beschäftigung einer behinderten Person keine Anpassung der Arbeitsplatzes erfordert hat, über die Erfüllung von Bedingungen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitshygiene auf diesem Arbeitsplatz.

Wenn die Beschäftigungsdauer einer behinderten Person kürzer als 36 Monate ist, erstattet der Arbeitgeber dem staatlichen Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen durch den Landrat die Mittel in Höhe von 1/36 der gesamten Erstattung für jeden Monat, der bis zum Ablauf von 36 Monaten fehlt, jedoch nicht weniger als 1/6 dieses Betrags.

Der Arbeitgeber zahlt innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer behinderten Person zurück.

Der Arbeitgeber zahlt keine Mittel zurück, wenn er innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer behinderten Person eine andere im Kreisarbeitsamt registrierte Person beschäftigt, die als arbeitslos oder als arbeitssuchend und nicht beschäftigt angemeldet ist

Diese Beihilfe wird als De-minimis-Beihilfe gewährt.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBl. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen).

5. ERSTATTUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN

5.1. RÜCKERSTATTUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN FÜR EINE BEHINDERTE PERSON, DIE EINE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT AUSÜBT

Gemäß Art. 25 a Abs. 1 Pkt. 1 des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBL von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) kann eine behinderte Person die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen beantragen, wenn sie eine Geschäftstätigkeit ausübt.

Um eine Beitragsrückerstattung zu beantragen, muss eine behinderte Person folgende Bedingungen erfüllen:

- ▶ ein Gutachten über den Grad der Behinderung haben, über welches die Rede im Rehabilitationsgesetz ist;
- ▶ obligatorische Sozialversicherungsbeiträge vollständig und fristgerecht (oder mit einem Ausfall von bis zu 14 Tagen) zahlen. Die Berechnung und Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für Behinderte erfolgt gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über das Sozialversicherungssystem.
- ▶ keine Zahlungsrückstände gegenüber dem PFRON haben, die Höher als 100 PLN sind.

Wenn der Antragsteller bei den Verbindlichkeiten gegenüber dem Fonds Zahlungsrückstände hat, die den Gesamtbetrag von 100 PLN übersteigen, entscheidet der Vorstandsvorsitzender des Fonds über die Einstellung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, bis der Antragsteller den Zahlungsrückstand beglichen hat. Die Entscheidung ist ab dem Tag ihrer Annahme vollstreckbar.

Wenn der Antragsteller die Rückstände gegenüber dem Fonds bis zum 31. Januar des Jahres nicht gezahlt hat, das auf das Jahr folgt, in dem der Antragsteller Anspruch auf Erstattung hat, erlässt der Vorsitzender des Fondsverwaltungsrates die Ablehnung der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für den in der Entscheidung über die Aussetzung der Beitragsrückzahlung festgelegten Zeitraum.

HÖHE DER ERSTATTUNG:

Die Höhe der Erstattung hängt vom Behinderungsgrad ab und beträgt:

- ▶ 100% der Pflichtbeiträge für die Renten- und Invaliditätsversicherung – bei Personen mit einem erheblichen Grad der Behinderung;

- ▶ 60% der Pflichtbeiträge für die Renten- und Invaliditätsversicherung – bei Personen mit einem mittelschweren Grad der Behinderung;
- ▶ 30% der Pflichtbeiträge für die Renten- und Invaliditätsversicherung – bei Personen mit einem leichten Grad der Behinderung.

Der Fonds erstattet einem behinderten Menschen, der eine Geschäftstätigkeit ausübt, die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge, sofern diese Beiträge spätestens am Tag der Antragstellung gezahlt werden. Die Erstattung ist nicht fällig, wenn die Beiträge unter Nichteinhaltung der in Art. 47 des Gesetzes vom 13. Oktober 1998 über das Sozialversicherungssystem genannten Fristen gezahlt wurden, die 14 Tage überschreiten.

Die Sozialversicherungsbeiträge (Renten- und Invaliditätsversicherung) für eine behinderte Person, die eine Geschäftstätigkeit ausübt, werden nach den im Gesetz vom 13. Oktober 1998 über das Sozialversicherungssystem festgelegten Regeln berechnet und ausgezahlt.

FRISTEN FÜR DIE EINREICHUNG EINES ANTRAGS:

Der Antrag wird bis zum letzten Tag des Monats eingereicht, in dem die Frist für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge gemäß den Gesetzen über das Sozialversicherungssystem abgelaufen ist.

Wenn das Ende der Frist auf einen gesetzlichen Arbeitstag fällt, gilt der nächste Wochentag als letzter Tag der Frist. Der Samstag wurde als ein gleichwertiger Tag einem gesetzlichen Ruhetag anerkannt. Wenn der letzte Tag der Einreichungsfrist auf einen Samstag oder Sonntag fällt, wird die Frist auf den nächsten Wochentag verschoben.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Die Antragsformulare auf Erstattung von Beiträgen sind schriftlich an die Adresse der Geschäftsstelle des Fonds zu übermitteln:

PFRON – Staatlicher Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

Weitere Anträge auf Erstattung werden bei der örtlich zuständigen Zweigniederlassung von PFRON eingereicht.

Weitere Informationen: www.pfron.org.pl

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 13. Oktober 1998 über das Sozialversicherungssystem (GBl. von 2020, Pos. 266, in der geänderten Fassung)

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBL. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung)

Die Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 9. Januar 2009. über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für Menschen mit Behinderungen (GBL. von 2019, Pos. 1218)

5.2. RÜCKERSTATTUNG VON KRUS - BEITRÄGEN (LANDWIRTSCHAFTLICHER SOZIALVERSICHERUNGSFONDS) FÜR EINEN BEHINDERTEN LANDWIRT ODER EINEN BEITRAGSPFLICHTIGEN LANDWIRT, DER FÜR EINEN BEHINDERTEN HAUSHALTSANGEHÖRIGEN DIE BEITRÄGE ZAHLT

Gemäß Art. 25 a Abs. 1 Pkt. 2 des Gesetzes vom 27. August 1997 über berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (d.h. GBL. von 2020 Pos. 426 mit späteren Änderungen) kann der Fonds einem behinderten Landwirt oder einem Landwirt, der zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen für einen behinderten Haushaltsangehörigen verpflichtet ist, d.h. der landwirtschaftlichen, Unfall-, Kranken-, Mutterschafts-, Alters- und Invaliditätsversicherung, die Beiträge erstatten, sofern diese spätestens am Tag der Antragstellung in voller Höhe gezahlt werden.

Um eine Rückerstattung der Beiträge zu beantragen, muss ein behinderter Landwirt oder ein Landwirt, der zur Zahlung von Beiträgen für einen behinderten Haushaltsangehörigen verpflichtet ist, folgende Bedingungen erfüllen:

- ▶ der Sozialversicherung der Landwirte im Sinne der Vorschriften über die Sozialversicherung der Landwirte unterliegen;
- ▶ einen Behindertenausweis (eigenes Gutachten und/oder das Gutachten eines Haushaltsmitglieds) im Sinne des Rehabilitationsgesetzes haben;
- ▶ die Sozialversicherungsbeiträge vollständig und fristgerecht (oder mit einer Verzögerung von höchstens 14 Tagen) zu zahlen. Die Sozialversicherungsbeiträge für Landwirte werden in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzes über die Sozialversicherung der Landwirte berechnet und abgeführt;
- ▶ keine Zahlungsrückstände gegenüber dem PFRON von mehr als 100 PLN haben.

Als Haushaltsangehörige werden Personen definiert, die dem Landwirt nahe stehen und:

- ▶ mindestens 16 Jahre alt sind,
- ▶ mit dem Landwirt im gemeinsamen Haushalt verbleiben oder auf dem Gelände seines landwirtschaftlichen Betriebes oder in unmittelbarer Nähe leben,
- ▶ ständig in diesem landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten und nicht durch ein Arbeitsverhältnis mit dem Landwirt verbunden sind.

Wenn der Antragsteller bei den Verbindlichkeiten gegenüber dem Fonds Zahlungsrückstände hat, die den Gesamtbetrag von 100 PLN übersteigen, entscheidet der Vorstandsvorsitzender des Fonds über die Einstellung der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, bis der Antragsteller den Zahlungsrückstand beglichen hat. Die Entscheidung ist ab dem Tag ihrer Annahme vollstreckbar.

Wenn der Antragsteller die Rückstände gegenüber dem Fonds bis zum 31. Januar des Jahres nicht gezahlt hat, das auf das Jahr folgt, in dem der Antragsteller Anspruch auf Erstattung hat, erlässt der Vorsitzende des Fondsverwaltungsrates die Ablehnung der Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für den in der Entscheidung über die Aussetzung der Beitragserstattung festgelegten Zeitraum.

DIE HÖHE DER RÜCKERSTATTUNG:

Die Höhe der Rückerstattung hängt von der Höhe der Beiträge ab, die auf dem Bescheid oder einem anderen Dokument festgelegt werden, welches bestätigt, dass der Landwirt sozialversicherungspflichtig ist.

Der Fonds erstattet Beiträge von:

- ▶ Unfallversicherung
- ▶ Krankenversicherung
- ▶ Mutterschaftsversicherung
- ▶ Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung vorausgesetzt, dass diese Beiträge fristgerecht oder mit einer Verspätung von höchstens 14 Tagen in voller Höhe gezahlt worden sind

Von der Erstattung sind folgende Beiträge ausgeschlossen:

- ▶ Gesundheitsbeitrag (Krankenkassenbeitrag)
- ▶ Beiträge, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden.

Wenn ein Landwirt eine nichtlandwirtschaftliche Wirtschaftstätigkeit ausübt und erhöhte KRUS-Beiträge zahlt, kann er eine Rückerstattung der KRUS-Beiträge in der Höhe beantragen, in der sie gezahlt wurden. In einer solchen Situation muss er/sie einen

aktuellen Bescheid des Präsidenten der landwirtschaftlichen Sozialversicherungskasse haben und an PFRON schicken, der bestätigt, dass der Landwirt sozialversicherungspflichtig ist. Dieses Dokument sollte Informationen über die Zahlung eines doppelten Rentenbeitrags enthalten.

Die Beiträge für einen behinderten Landwirt oder einen Landwirt, der zur Zahlung von Beiträgen für ein behindertes Haushaltsmitglied verpflichtet ist, werden nach den im Gesetz vom 20. Dezember 1990 über die Sozialversicherung der Landwirte (GBl. von 2020, Pos. 174 festgelegten Regeln berechnet und gezahlt.

FRISTEN FÜR DIE EINREICHUNG EINES ANTRAGS:

Der Antrag ist bis zum letzten Tag des Monats zu stellen, der auf den Monat folgt, in dem die Frist für die Zahlung der Beiträge für das betreffende Quartal, gemäß den Bestimmungen über die Sozialversicherung der Landwirte, abgelaufen ist.

Wenn das Ende der Frist auf einen gesetzlichen Arbeitstag fällt, gilt der nächste Wochentag als letzter Tag der Frist. Der Samstag wurde als ein gleichwertiger Tag einem gesetzlichen Ruhetag anerkannt. Wenn der letzte Tag der Einreichungsfrist auf einen Samstag oder Sonntag fällt, wird die Frist auf den nächsten Wochentag verschoben.

WO UND WIE SOLL DAS ERLEDIGT WERDEN?

Die Antragsformulare auf Erstattung von Beiträgen sind schriftlich an die Adresse der Geschäftsstelle des Fonds zu übermitteln:

PFRON – Staatlicher Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

Weitere Anträge auf Erstattung werden bei der örtlich zuständigen Zweigniederlassung von PFRON eingereicht.

Weitere Informationen: www.pfron.org.pl

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBl. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung)

Das Gesetz vom 20. Dezember 1990 über die Sozialversicherung der Landwirte (GBl. von 2020, Pos. 174, in der geänderten Fassung)

Rechtsgrundlage:

Die Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 9. Januar 2009. über die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für Menschen mit Behinderungen (GBL. von 2019, Pos. 1218)

6. SCHULUNGEN UND PRAKTIKA FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Eine Schulung für behinderte Menschen findet in außerschulischen Formen statt, um einen Beruf zu erlernen, sich umschulen zu lassen oder Qualifikationen zu verbessern.

Gemäß Art. 38 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBl. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung) initiiert und organisiert der Leiter des Kreisarbeitsamtes Schulungen für Arbeitslose mit Behinderungen oder andere Behinderte, die einen Job suchen und nicht beschäftigt sowie im Kreisarbeitsamt registriert sind, um ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen, ihre berufliche Qualifikation zu erhöhen oder ihre berufliche Tätigkeit zu verbessern und insbesondere bei:

- ▶ fehlenden beruflichen Qualifikationen;
- ▶ Notwendigkeit der Änderung von Qualifikationen aufgrund vom Mangel einer entsprechenden Beschäftigung;
- ▶ Verlust der Fähigkeit, im bisherigen Beruf zu arbeiten.

Die Schulung kann auch Behinderte betreffen, die sich in der Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses aus Gründen befinden, die nicht auf der Seite der Arbeitnehmer liegen.

Der Leiter des Kreisarbeitsamtes verweist eine Person mit Behinderung zur Schulung:

- ▶ aus eigener Initiative oder auf der Grundlage einer Entscheidung einer zuständigen Behörde;
- ▶ von dieser Person angegeben, wenn es nachgewiesen wird, dass diese Schulung die Erlangung eines Arbeitsplatzes gewährleistet und mindestens eine der im Art. 38 Abs.1 aufgeführten Bedingungen erfüllt wird.

Die Kosten der Schulung umfassen insbesondere:

- ▶ eine zuvor vereinbarte Zahlung die der Schulungseinrichtung zusteht;
- ▶ Kosten der Unfallversicherung;
- ▶ Kosten für Unterkunft und Verpflegung, ganz oder einen Teil davon;
- ▶ Reisekosten im Rahmen der Schulung, einschließlich der Kosten für die Reise eines Führers oder Vormunds einer Person mit einer erheblichen Behinderung;
- ▶ Kosten für Dolmetscherleistungen für Gebärdensprache oder eines Lektors für Blinde oder einer Begleitperson für eine Person mit eingeschränkter Mobilität, die zu einem erheblichen Grad an Behinderung eingestuft ist;

- ▶ Kosten für notwendige medizinische, psychologische, diagnostische und Rehabilitationsleistungen.

Die Schulung dauert nicht länger als 36 Monate.

Die Schulungskosten werden aus den Mitteln des Fonds finanziert.

Eine Person mit Behinderung, die die Schulung aus eigener Schuld nicht beendet hat, ist zur Erstattung ihrer Kosten verpflichtet, es sei denn, der Grund für den Abbruch der Schulung die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses war.

Ein Praktikum bedeutet, dass Arbeitslose praktische Fähigkeiten erwerben, um die Arbeit auszuführen, indem sie Aufgaben am Arbeitsplatz erledigen, ohne ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber aufzunehmen.

Der Gegenstand der Förderung ist u.a. das Berufspraktikum. Es kann zwischen 3 und 12 Monaten dauern. Die Dauer des Praktikums richtet sich nach dem Angebot des Arbeitgebers, sowie dem Alter und dem Anmeldestatus beim Arbeitsamt. Eine für das Praktikum vermittelte Person verliert nicht den Status eines Arbeitslosen oder eines Arbeitssuchenden.

Das Praktikum findet nach dem vom Arbeitgeber vorgegebenen Programm statt und wird am Arbeitsplatz durchgeführt. Ein behinderter Mensch hat nach 30 Tagen des Praktikums Anspruch auf 2 bezahlte freie Tage. Für den letzten Monat des Praktikums ist der Arbeitgeber verpflichtet, die freien Tage vor dem Ende des Praktikums zu gewähren.

Behinderte Auszubildende, die als schwer- oder mittelschwerbehindert eingestuft sind, arbeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich auf Vollzeitbasis. Eine Ausnahme ist die Schichtarbeit oder wenn der Arbeitsmediziner einer längeren Arbeitszeit zustimmt.

DIE HÖHE DER HILFE:

Während des Praktikums erhält ein Behinderter pro Monat ein Stipendium in der Höhe von 120% des Arbeitslosengeldes. Der Organisator trägt keine Kosten für die Organisation des Praktikums.

WER KANN DIESE HILFE IN ANSPRUCH NEHMEN?

Jeder Arbeitgeber, der ein Praktikum für behinderte Menschen organisieren will und diese Bereitschaft dem Kreisarbeitsamt meldet.

Es sollen folgende Unterlagen vorbereitet werden:

- ▶ ein Dokument, das die Rechtsform des Unternehmens bestätigt (beglaubigte Kopie des Originals), Vertrag der Gesellschaft bürgerlichen Rechts und

die Registrierungsdokumente aller Partner, wenn der Antrag von einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts eingereicht wird,

- ▶ Vollmacht zur Vertretung des Organisors,
- ▶ Erklärung, dass keine Zahlungsrückstände gegenüber der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) und dem Finanzamt bestehen,
- ▶ Bestätigung der Vergabe von Steuer-Identifikationsnummer (NIP) sowie USt-IdNr. (REGON),
- ▶ Vollmacht des Arbeitgebers im Falle einer Person, die berechtigt ist, einen Vertrag mit dem Kreisarbeitsamt (PUP) zu unterzeichnen,
- ▶ Anmeldung des Praktikumsangebots,
- ▶ Praktikumsprogramm.

Die Anträge werden das ganze Jahr über angenommen. Zuschüsse werden so lange gezahlt, bis das Arbeitsamt über entsprechende Mittel verfügt.

Folgende Akteure können ein Praktikum organisieren:

- ▶ Arbeitgeber;
- ▶ NGO;
- ▶ landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft;
- ▶ ein Unternehmer, der keine Arbeitnehmer auf der Grundlage von den für Arbeitgeber vorgesehenen Regeln beschäftigt;
- ▶ eine erwachsene natürliche Person, die sich auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen aufhält und persönlich und auf eigene Rechnung ein Gewerbe treibt im Bereich der pflanzlichen oder tierischen Erzeugung, einschließlich Gartenbau, Obstplantagen, Imkerei und Fischzucht, im eigenen landwirtschaftlichen Betrieb, mit der landwirtschaftlich genutzten Fläche von über 2 ha oder einer speziellen Abteilung für landwirtschaftliche Produktion, die im Gesetz vom 20. Dezember 1990 über die Sozialversicherung der Landwirte genannt wird.

Schulungen und Praktika können aus dem Arbeitsfonds und aus EU-Mitteln organisiert werden.

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBL. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung)

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 20. April 2004 über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktinstitutionen (GBl. von 2020, Pos. 1409 mit Änderungen)

ERSTATTUNG DER SCHULUNGSKOSTEN FÜR EINEN BEHINDERTEN MITARBEITER

Nach Art. 41 des Gesetzes vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBl. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung) kann eine Schulung für Menschen mit Behinderungen auch vom Arbeitgeber organisiert werden.

Auf Antrag des Arbeitgebers können die Kosten für die Schulung der von ihm beschäftigten Behinderten bis zu 70% dieser Kosten aus dem Fonds erstattet werden, jedoch nicht mehr als das Doppelte des durchschnittlichen Entgelts pro Person.

Die Erstattung der Kosten erfolgt durch den Landrat zu den Bedingungen und in der Höhe, die in dem mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vertrag angegeben sind. Die Kosten, die dem Arbeitgeber vor dem Datum des Vertragsabschlusses entstanden sind, werden nicht erstattet.

Gemäß § 2 Abs. 1 der Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 23. Dezember 2014 über die Erstattung von Kosten für die Schulung von behinderten Arbeitnehmern (GBl. von 2014, Pos. 1970 umfasst die Erstattung folgende Kosten, die im Zusammenhang mit der Schulung entstanden sind:

- ▶ Leistungen von Personen, die die Schulung durchführen, die für die Stunden anfallen, in denen sie die Schulung durchführen;
- ▶ Leistungen eines Gebärdensprachdolmetschers, Dolmetscher-Begleiters, eines Lektors für Blinde oder Betreuers einer als schwerbehindert eingestuften Person;
- ▶ Reisen von Schulungsleitern, Schulungsteilnehmern, eines Gebärdensprachdolmetschers, eines Dolmetscher-Begleiters, eines Lektors für Blinde oder eines Betreuers einer als schwerbehindert eingestuften Person;
- ▶ Unterkunft und Verpflegung für die Teilnehmer der Schulung
- ▶ Beratungsleistungen
- ▶ Verwaltungs- und Bürodienstleistungen;
- ▶ Raummiete;
- ▶ Abschreibung von Ausrüstungsgegenständen und Werkzeugen, mit Ausnahme von Ausrüstungsgegenständen und Werkzeugen, die im Rahmen einer Unterstützung aus öffentlichen Mitteln im Zeitraum von sieben Jahren vor der Schulung erworben wurden;

► Schulungsunterlagen.

Die Erstattung soll auch die Ausgaben im Bereich der Lohnkosten eines behinderten Mitarbeiters für die Zeit abdecken, in der dieser Mitarbeiter an der Schulung teilnimmt.

Der Antrag auf Erstattung wird vor Beginn einer Schulungsmaßnahme bei dem für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen Landrat eingereicht

Rechtsgrundlage:

Das Gesetz vom 27. August 1997 über die berufliche und soziale Rehabilitation und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (GBl. von 2020, Pos. 426, in der geänderten Fassung);

Die Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 23. Dezember 2014 über die Erstattung von Kosten für die Schulung von behinderten Mitarbeitern (GBl. von 2014, Pos. 1970).

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

**Vorteile und Herausforderungen
bei der Beschäftigung behinderter
und schwerbehinderter Arbeitnehmer**

**Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:
Vorteile und Herausforderungen bei der Beschäftigung behinderter
und schwerbehinderter Arbeitnehmer**

Opracowanie:

Realizacja: Zakład Aktywności Zawodowej w Świerzawie

Skład i łamanie: Małgorzata Chmura

Rok wydania: 2021

INHALTSVERZEICHNIS

0. GRUSSWORT FRAU ÄBTISSIN	91
1. VORWORT	92
2. PRÄAMBEL	93
3. BEHINDERUNG: WAS BEDEUTET DAS?	94
3.1. Definition: sprachlich und gesetzlich.....	94
3.2. Behinderungsarten	96
3.3. Grad der Behinderung und Antragsstellung.....	97
3.4. Rechte und Leistungen für Menschen mit Behinderung	98
3.5. Deutsche Gesetze zum Thema Behinderung.....	104
3.6. Welche Ämter und Behörden unterstützen?.....	106
3.7. Ansprechpartner im Freistaat Sachsen.....	108
4. ARBEITSPLATZ FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – ANFORDERUNGEN UND FÖRDERUNGEN	110
4.1. Anforderungen an/für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.....	110
4.1.1. Anspruch auf Zusatzurlaub	111
4.1.2. Beschäftigungspflicht	111
4.1.3. Ausgleichabgabe	112
4.1.4. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung.....	112
4.1.5. Benachteiligungsverbot und Förderung des beruflichen Fortkommens.....	113
4.1.6. Inklusionsbeauftragten bestellen	113
4.1.7. Schwerbehindertenvertretung wählen.....	114
4.1.8. Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens.....	114
4.1.9. Zustimmung zur Kündigung	114

4.2. Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber	115
4.2.1. Förderung bei der Ausbildung im Betrieb	116
4.2.2. Förderung bei der Neueinstellung	120
4.2.3. Förderung für Hilfe im Arbeitsleben.....	122
4.2.4. Sonderförderprogramme Sachsen Arbeitsmarktprogramm „Wir machen das!“ Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung.....	123
5. FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITNEHMER MIT BEHINDERUNG	125
6. NACHWORT.....	129
7. ABKÜRZUNGEN.....	130
8. QUELLENANGABE	131

0. GRUSSWORT FRAU ÄBTISSIN

Sehr geehrte Damen und Herren und alle, die sich bei der Arbeit mit behinderten Menschen engagieren!

Jede und Jeder von uns muss ein Leben lang lernen. Es dauert lange, bevor wir richtig sprechen und uns ausdrücken können. Wieviel Übung bedarf es, ehe wir schreiben und rechnen können. In der Schule wird uns eine Unmenge an Wissen vermittelt, wo wir uns manchmal fragen: „Brauche ich das überhaupt?“ Und das setzt sich ein Leben lang fort.

Wir Schwestern des Klosters St. Marienstern leben nach der Regel des hl. Benedikt, einer über 1500 Jahre alten Ordensregel. Benedikt bezeichnet dort das Kloster als eine Schule. Diese Schule hat viele Aspekte des Lernens: z. B. die lebenslange Suche nach Gott, aber auch das Bewusstsein, dass wir alle Lernende sind. Wir lernen miteinander und voneinander. Diese Gemeinsamkeit sorgt dafür, dass keiner sich über den anderen erhebt.

In diesem Sinne soll dieser Leitfaden eine Hilfe und Anregung für Sie sein, wie Behinderte und Nichtbehinderte in der Arbeitswelt voneinander lernen können im lebendigen Austausch!

Dazu wünsche ich allen den Schutz und Segen Gottes!

Sr. M. Gabriela Hesse
Äbtissin

1. VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leser und Leserinnen,

in unserem Landkreis leben mehr als 30.000 Menschen mit Behinderungen. Jeder von ihnen ist in der Regel auf Hilfe angewiesen, der Eine mehr, der Andere weniger. Was alle eint, ist das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, insbesondere im Beruf und in der Ausbildung.

Wenn alle Beteiligten kontinuierlich daran arbeiten, bestehende Barrieren abzubauen und damit ein gemeinsames Miteinander zu ermöglichen, kann eine solche Teilhabe gelingen. Gesellschaftliche Teilhabe für alle ist nur durch eine große Gemeinschaft zu erreichen. Es ist eine Aufgabe, die uns alle angeht.

Und so möchte ich mich an dieser Stelle bei all denen bedanken, die sich in unserer Gesellschaft mit großem Einsatz und viel Herz für Menschen mit Behinderungen engagieren. Ohne diese Unterstützung wäre unsere Gemeinschaft um ein Vielfaches ärmer.

Ihre
Franziska Pohling

Beauftragte für die Belange von
Menschen mit Behinderungen

2. PRÄAMBEL

EDUCATIO, REPETITIO, LABORA – LEBENSLANGES LERNEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Das ERL-Projekt der Werkstatt für behinderte Menschen „St.Michael“ wurde durch das Kooperationsprogramm Interreg Polen-Sachsen 2014-2020 gefördert.

Im Rahmen unseres Projektes wurden Berufskompetenzprofile für folgende 10 Arbeitsbereiche erarbeitet, die die individuellen Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung berücksichtigen sowie ihre Fähigkeiten verbessern und fördern.

Bei uns in der WfbM St. Michael wurden die Berufskompetenzprofile für die Arbeitsbereiche:

- ▶ Landschaftspflege und Gartenbau
- ▶ Bäckerei
- ▶ Kreative Arbeit (Keramik)
- ▶ Holzbearbeitung und Tischlerei
- ▶ Verpackung und Montage

und auf polnischer Seite wurden die Berufskompetenzprofile für die Arbeitsbereiche:

- ▶ Hotellerie
- ▶ Gastronomie
- ▶ Druckerei
- ▶ Kleines Druckereigewerbe
- ▶ Buchbinderei

Außerdem wurden innerhalb des ERL-Projektes von Menschen mit Behinderung Praktika auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert, auf die sie im Projekt vorbereitet wurden.

Unser Ziel war und ist es, die Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen mit einer Behinderung zu erhöhen, sowie die Zusammenarbeit mit den Menschen, Vereinen, Schulen und Firmen der Region zu fördern und auszubauen.

Ein Punkt innerhalb des ERL-Projektes war die Erstellung eines Vademekums (Leitfadens) für Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes über Fördermöglichkeiten sowie Rechten und Pflichten bei einer Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung. Die Zielgruppe des Vademekums sind Arbeitgeber aus der Woiwodschaft Niederschlesien (polnische Seite) und Sachsen, insbesondere der Landkreise Bautzen und Görlitz. Das begründet sich aus der Förderung des Projektes über Interreg Polen Sachsen für den polnisch/sächsischen Grenzraum und der Zugehörigkeit der beiden Landkreise zur Euroregion Neiße.

3. BEHINDERUNG: WAS BEDEUTET DAS?

„Der/Die/Das ist doch behindert!“, wie schnell kommen uns in alltäglichen Situationen diese Worte in den Kopf und mitunter auch über die Lippen. Oftmals ohne viel darüber nachzudenken und in den meisten Fällen ohne eine böse Absicht. Eben eine Floskel, um Menschen oder Situationen zu kennzeichnen, die ungewöhnlich sind, die Unbehagen auslösen.

Ist man dann wirklich mit Menschen mit Behinderung konfrontiert, rollt oft eine Welle von Hilflosigkeit, gepaart mit Mitleid über uns hinweg. Viele fragen sich: Soll ich reagieren? Wie soll ich reagieren? Was wird von mir erwartet?

Gleich vorweg: Mitleid ist das Letzte was Menschen mit Behinderung sich wünschen! Akzeptanz, selbstverständliche Hilfe zur Selbsthilfe und gemeinsames Tun ist so viel wichtiger und wertvoller im Umgang mit Menschen mit Behinderung.

3.1. DEFINITION: SPRACHLICH UND GESETZLICH

Von der deutschen Sprache her betrachtet, gibt es für das Wort behindert folgende Definition: be . hin . dert

Adjektiv;

infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Schädigung beeinträchtigt;

Der Gesetzgeber geht mit seiner Definition von Behinderung bedeutend mehr in die Tiefe. Insbesondere im SGB IX (neuntes Sozialgesetzbuch) sind die Selbstbestimmung und die Teilhabe am Leben von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft durch Gesetze untermauert.

Definiert wird der Begriff behindert in Bezug auf Menschen im SGB IX §2 Abs. 1 wie folgt:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn eine derartige Beeinträchtigung zu erwarten ist.“

Diese Definition ist ein Ergebnis der Umsetzung von internationalen Recht in Länderrecht. Der letzten Fassung des SGB IX 2019 ging eine Entwicklung bei der WHO und der UNO voraus, die hier kurz angerissen wird:

2001

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

(International Classification of Functioning, Disability and Health), kurz **ICF**, dient der Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes und der sozialen Beeinträchtigung. Die Klassifikation wurde 2001 als Nachfolgerin der International Classification of Impairment, Disability and Handicap (ICIDH) von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) herausgegeben.

Die **ICF** dient fach- und länderübergreifend als einheitliche und standardisierte Systematik zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigung und der relevanten Umgebungsfaktoren eines Menschen. Mit der Klassifikation können die bio-psycho-sozialen Aspekte von Krankheitsfolgen unter Berücksichtigung der Kontextfaktoren systematisch erfasst werden.

2006

Das “Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen” (Convention on the Rights of Persons with Disabilities — **CRPD**) ist ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen wurde.

2008

Das Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen tritt in Kraft. Die UN-Behindertenrechtskonvention (**UN-BRK**) beinhaltet – neben der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für Menschen mit Behinderung – eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung abgestimmte Regelungen.

2016

Beschluss des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), erste Änderungen (Reformstufe 1 bereits 2017 in Kraft, vollständige Umsetzung bis 2023).

Das Bundesteilhabegesetz hat zum Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen im Sinne von mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung zu verbessern und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Das **BTHG** entwickelt die Behindertenpolitik in Deutschland im Einklang mit der **UN-BRK** weiter.

Als Folge dessen wird das **SGB IX** – das Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung - neu gefasst:

- ▶ **In Teil 1** ist das für alle Rehabilitationsträger geltende Rehabilitations- und Teilhaberecht zusammengefasst.
- ▶ **In Teil 2** wird die aus dem SGB XII herausgelöste und reformierte Eingliederungshilfe als „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen

mit Behinderungen“ geregelt. Das SGB IX wird insoweit zu einem Leistungsgesetz aufgewertet.

- ▶ **In Teil 3** wird künftig das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht geregelt.

Im **BTHG** und im **SGB IX** werden speziell die Rechte von Menschen mit Behinderung behandelt, sowohl im täglichen Leben, auf privater Basis, in Bezug auf Einkünfte und selbstverständlich auch im Teilbereich Arbeitsprozess.

3.2. BEHINDERUNGSARTEN

Behinderungen sind zum überwiegenden Teil nicht angeboren. Bei über drei Viertel (83 %) aller Menschen mit einer Schwerbehinderung tritt diese im Laufe des Lebens und häufig infolge einer Krankheit z. B. einer Krebserkrankung auf. 2 % aller Schwerbehinderungen sind regelmäßig auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Es kann also jeden treffen, obwohl die meisten Menschen und damit auch die meisten Arbeitgeber bei Menschen mit Behinderung zuerst an Menschen mit einer geistigen Behinderung oder Rollstuhlfahrer denken.

Für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, welche Behinderungsarten es gibt. Eine ausgezeichnete Hilfe für Arbeitgeber bietet die Internetplattform Talentplus (www.talentplus.de). Hier wird nicht nur theoretische, sondern auch praktische Hilfe angeboten. Talentplus ist das Portal zum Arbeitsleben und Behinderung. Von dieser Plattform stammt auch die nachfolgende Einteilung:

- ▶ Neurologische Behinderung
- ▶ Behinderung des Bewegungs- und Stützapparates
- ▶ Andere Körperbehinderungen
- ▶ Sehbehinderung und Blindheit
- ▶ Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit
- ▶ Sprachbehinderung
- ▶ Lernbehinderung
- ▶ Geistige Behinderung
- ▶ Psychische Behinderung
- ▶ Behinderung nach Sucht

Diese Einteilungen erleichtern den Arbeitgeber die Einrichtung von Arbeitsplätzen, die genau den Anforderungen und Bedürfnissen der betreffenden Mitarbeiter entsprechen und dienen außerdem dazu, die verschiedenen Auflagen zu erkennen und zu beachten. Die Broschüre „**Was heißt hier behindert?**“, kann helfen und aufklären was sich hinter verschiedenen Behinderungsarten verbirgt. Sie kann kostenlos über

die Integrationsämter angefordert oder über www.integrationsaemter.de als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Es gibt nicht „die“ Behinderung, sondern viele unterschiedliche Arten von Behinderungen. Viele Behinderungen sind nicht zwangsläufig „sichtbar“, anders als bei den meisten Menschen mit einer körperlichen Behinderung, die z.B. im Rollstuhl sitzen. Chronische Erkrankungen, eine seelische Behinderung, Schwerhörigkeit oder Lernbehinderungen können beispielsweise nicht sofort wahrgenommen werden. (Talentplus)

3.3. GRAD DER BEHINDERUNG UND ANTRAGSSTELLUNG

Durch den Grad der Behinderung (**GdB**) wird die Schwere der Behinderung in Bezug auf die Selbstbestimmung und das Recht auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ausgedrückt. Der GdB wird in Zehnergraden von 20 bis 100 festgestellt. Der GdB wird unabhängig vom ausgeübten Beruf festgestellt. Damit sagt der GdB auch nichts darüber aus, wie leistungsfähig der Mensch mit Behinderung in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz ist.

Grundsätzlich ist die Unterscheidung in folgende drei Gruppen relevant:

- ▶ behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen;
- ▶ Menschen mit einer Schwerbehinderung (SGB IX § 2 Abs. 2: Grad der Behinderung ab 50);
- ▶ Menschen mit Behinderung, die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind;

Die Feststellung der Behinderung ist nach SGB IX § 152 Aufgabe der Ämter der Versorgungsverwaltung (Versorgungsämter). **In Sachsen fand 2008 eine Verwaltungsreform statt, in deren Ergebnis die Feststellung des GdB und die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises in die kommunale Verantwortung übergegangen ist.**

Wichtig für alle Arbeitgeber ist, dass der Grad der Behinderung nichts aussagt über das Ausmaß der Leistungsfähigkeit im ausgeübten Beruf. Ein GdB von 50 oder mehr bedeutet also nicht, dass Arbeitnehmer mit Behinderung nur noch zur Hälfte leistungsfähig sind und nicht mehr in der Lage sind, den Arbeitsplatz vollwertig auszufüllen.

Den Antrag auf die Feststellung einer Behinderung und damit die Einstufung in einen GdB kann nur der Mensch mit Behinderung selbst stellen, wenn er in Deutschland arbeitet oder in Deutschland seinen Wohnsitz hat. Er muss nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben und er kann zur Antragsstellung auch einer Person seines Vertrauens eine Vollmacht erteilen. Das Antragsverfahren ist kostenfrei.

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht am Feststellungsverfahren beteiligt und nicht berechtigt, für Mitarbeiter einen Antrag zu stellen.

3.4. RECHTE UND LEISTUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Es gibt eine Vielzahl von Rechten, von Nachteilsausgleichen und Förderungen für Menschen mit Behinderung. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser gesetzlichen Hilfen ist das Stellen von Anträgen.

Als erstes steht der Antrag auf die Feststellung einer Behinderung beim Versorgungsamt. Nur wenn das Versorgungsamt eine Behinderung festgestellt und durch einen GdB ausgedrückt hat, kann der Betroffene Nachteilsausgleiche erhalten. Viele dieser Leistungen sind an einen Schwerbehindertenausweis gebunden, den jeder Mensch mit Behinderung und einen GdB von 50 oder mehr erhält.

Besitzt der Mensch mit Behinderung einen Schwerbeschädigtenausweis (GdB \geq 50), so können in diesem auch Merkzeichen enthalten sein, die den GdB exakter definieren. Auch von diesen Merkzeichen hängen bestimmte Nachteilsausgleiche ab.

Die Nachteilsausgleiche werden unterschieden in:

- ▶ merkzeichenabhängige Nachteilsausgleiche;
- ▶ Nachteilsausgleiche abhängig vom GdB;

Die beiden nachfolgenden Übersichten zeigen die Nachteilsausgleiche auf, einmal auf Basis des GdB und zum anderen auf Basis der Merkzeichen.

GdB-abhängige Nachteilsausgleiche	
<p>Nachteilsausgleiche, die bei einem niedrigen GdB angeführt sind, gelten auch für alle höheren GdB. Kraftfahrzeughilfe und kommunale Fahrdienste kommen bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen für viele Menschen mit (Schwer-)Behinderung in Betracht.</p>	
20	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bei entsprechenden Voraussetzungen können Leistungen zur Reha und Teil habe in Anspruch genommen werden, z.B. Medizinische, Berufliche oder Soziale Reha und unterhaltssichernde sowie ergänzende Leistungen (§29 Abs. 1 SGB I)
30/40	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gleichstellung (§2 Abs. 3 SGB IX) ▶ Kündigungsschutz bei Gleichstellung (§ 151 Abs. 3 SGB IX) ▶ Steuerfreibetrag: <ul style="list-style-type: none"> ▷ GdB 30: 310 € ▷ GdB 40: 430 € ▷ (§ 33 b EstG)

GdB-abhängige Nachteilsausgleiche

50	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schwerbehinderteneigenschaft (§ Abs. 2 SGB IX) ▶ Steuerfreibetrag: 570 € (§ 33 b EStG) ▶ Bevorzugte Einstellung, Beschäftigung (§§ 164, 205 SGB IX) ▶ Kündigungsschutz (§§ 168, ff SGB IX) ▶ Begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) ▶ Freistellung von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX) ▶ Eine Arbeitswoche Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX) ▶ Vorgezogene Altersrente um bis zu 5 Jahre (§§ 37, 236 a SGB VI) bzw. Pensionierung von Beamten (§ 52 BBG) ▶ Stundenermäßigung bei Lehrern: bundeslandabhängig ▶ Beitragsermäßigung bei Automobilclubs, z.B. ADAC, AvD (Satzungen der Clubs) ▶ Pflichtversicherung in der gesetzl, Kranken- und Rentenversicherung für Menschen mit Behinderungen (SGB V und SGB VI) ▶ Preisnachlass bei mehreren Festnetz- und Mobilfunkbetreibern ▶ Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung bei Pflegebedürftigkeit nach § 14 SGB XI: 2.100 € (§ Wohnraumförderungsgesetz) ▶ Freibetrag beim Wohngeld bei Pflegebedürftigkeit (§ 14 SGB XI) und häuslicher oder teilstationärer Pflege/ Kurzzeitpflege: 1.500 € (17 Wohngeldgesetz) ▶ Ermäßigung oder Befreiung bei Kurtaxen (Ortssatzungen) ▶ Bei Merkzeichen G und aG wahlweise bei der Steuer absetzbar: Entfernungskostenpauschale 30 ct/km (§ 9 Abs. 1 Nr.4 EstG) oder die tatsächlichen Aufwendungen für den Weg zur Arbeit (§ 9 Abs. 2 EstG) ▶ Pflegepersonen können einen Pflegepauschbetrag von 924 € absetzen, wenn zusätzlich Merkzeichen H beim Pflegebedürftigen vorliegt (§ 33 b Abs. 6 EStG) ▶ Oranger Parkausweis bei bestimmten Behinderungen bzw. Erkrankungen.
60	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreibetrag: 720 € (§ 33 b EStG) ▶ Ermäßigter Rundfunkbeitrag von 5,83 € bei GdB allein wegen Sehbehinderung (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag)
70	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreibetrag: 890 € (§ 33 b EStG)

GdB-abhängige Nachteilsausgleiche

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wahlweise bei der Steuer absetzbar: Entfernungskosten- pauschale 30 ct/ km (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG) oder die tatsächlichen Aufwendungen für den Weg zur Arbeit (§ 9 Abs. 2 EStG) ▶ Privatfahrten können steuerlich abgesetzt werden, wenn gleichzeitig Mekzeichen G eingetragen ist: bis zu 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ Ermäßigte bahn Card
80	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreibetrag: 1.060 € (§ 33 b EStG) ▶ Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung (wenn gleichzeitig Pflegenbedürftigkeit nach § 14 SGB XI besteht): 4.500 € (§ 24 Wohnraumförderungsgesetz) ▶ Privatfahrten können steuerlich abgesetzt werden: bis zu 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ Ermäßigter Rundfunkbeitrag von 5,83 €, wenn keine Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen möglich ist (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag)
90	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreibetrag: 1.230 € (§ 33 b EStG) ▶ Sozialtarif bei der Telekom: Blind, gehörlos oder sprachbehindert + GdB 90: Ermäßigung um bis zu 8,72 € im Rahmen des Sozialtarifs. Nur für bestimmte Tarife, nicht bei Flatrates.
100	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreibetrag: 1.420 € (§ 33 b EStG) ▶ Freibetrag beim Wohngeld: 1.500 € (§ 17 Wohngeldgesetz) ▶ Freibetrag bei der Erbschafts- und Schenkungssteuer in bestimmten Fällen (§ 13 Abs. 1 Nr. 6 ErbStG) ▶ Vorzeitige Verfügung über Bausparkassen bzw. Sparbeträge (AGB der Anbieter) ▶ Abzug eines Freibetrags bei der Einkommensermittlung im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung: 4.500 € (§ 24 Wohnraumförderungsgesetz) ▶ In vielen Kommunen Hundesteuermäßigung für ausgebildete Hunde, z.T. auch bei niedrigem GdB

Merkzeichenabhängige Nachteilsausgleiche

Kraftfahrzeughilfe und kommunale Fahrdienste kommen bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen für Menschen mit Behinderung in Betracht

aG	außer-gewöhnlich gehbehindert	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung im öffentl. Nahverkehr nach Erwerb einer Wertmarke (§ 228 ff. SGB IX) ▶ Kraftfahrzeugssteuerbefreiung (§ 3 a Abs. 1 KraftStG) ▶ behinderungsbedingte Privatfahrten als außergewöhnliche Belastung steuerlich absetzbar: bis zu 15.000 km x 30 ct = 4500 € (§ §§ EStG) ▶ Kostenloser Fahrdienst in vielen Gemeinden und Landkreisen mit unterschiedlichen kommunalen Regelungen ▶ Blauer Parkausweis (§ 46 Abs. 1 StVO) ▶ Krankenkasse kann Fahrkosten zu ambulanten Behandlungen übernehmen (§ 60 SGB V) ▶ Bei Altersrente oder Erwerbsminderungsrente Mehrbedarfserhöhung bei der Sozialhilfe: 17% (§ 30 SGB XII) ▶ Bei GdB 50 und höher: Tatsächliche Kosten für Fahrten zur Arbeit absetzbar (alternativ zur Entfernungskostenpauschale (§ 9 Abs. 2 Satz 3 EStG)
B	Notwendigkeit ständiger Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung der Begleit person: <ul style="list-style-type: none"> ▷ im öffentl. Nah- und Fernverkehr, ausgenommen bei Fahrten in Sonderzügen und Sonderwagen (§228 ff. SGB IX) ▷ bei den meisten innerdeutschen Flügen ▷ blinder Menschen im internationalen Eisenbahnverkehr (Internationaler Personen- und Gepäcktarif TCV) ▶ Urlaubskosten der Begleitperson bis 767 € steuerlich absetzbar (§§ 33, 33 b Abs.3 Satz 3 EStG) ▶ Oranger Parkausweis (§ 46 Abs. 1 StVO) ▶ Begleitperson von Kurtaxe befreit

Merkzeichenabhängige Nachteilsausgleiche

B1	blind	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung im öffentl. Nahverkehr (§§ 228 ff. SGB IX) ▶ Kraftfahrzeugsteuerbefreiung (§ 3 a Abs. 1 KraftStG) ▶ Rundfunkbeitrag: <ul style="list-style-type: none"> ▷ Befreiung für Empfänger von Blindenhilfe ▷ Ermäßigung bei GdB 60 allein wegen Sehbehinderung (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag) ▶ Telekom Sozialtarif bei GdB von mind. 90: bis zu 8,72 € Vergünstigung mtl. (siehe RF) ▶ Blauer Parkausweis (§ 46 Abs. 1 StVO) ▶ Gewährung von Blindenhilfe und in vielen Bundesländern Landesblindengeld ▶ In vielen Gemeinden Befreiung von der Hundesteuer für ausgebildete Hunde ▶ Krankenkasse kann Fahrkosten zu ambulanten Behandlungen übernehmen (§ 60 SGB V)
G	erheblich gehbehindert	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung im öffentl. Nahverkehr nach Erwerb einer Wertmarke (§ 228 ff. SGB IX) oder 50% Kfz-Steuerermäßigung (§ 3 a Abs. 2 Satz 1 KraftStG) ▶ Behinderungsbedingte Privatfahrten bei einem GdB ab 70 und dem Merkzeichen G steuerlich absetzbar: bis zu 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ Bei Altersrente oder Erwerbsminderungsrente Mehrbedarfserhöhung bei der Sozialhilfe: 17% (§ 30 SGB XII) ▶ Oranger Parkausweis bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen ▶ Bei GdB 50 und höher: Tatsächliche Kosten für Fahrt zur Arbeit absetzbar (§9 Abs.2 Satz 3 EStG)
G1	gehörlos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung im öffentl. Nahverkehr nach Erwerb einer Wertmarke (§ 228 ff. SGB IX) oder 50% Kfz-Steuerermäßigung (§ 3 a Abs. 2 Satz 1 KraftStG)

Merkzeichenabhängige Nachteilsausgleiche

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Telekom Sozialtarif bei GdB von mind. 90: bis zu 8,72 € Vergünstigung monatlich (siehe RF)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rundfunkbeitrag <ul style="list-style-type: none"> ▷ Befreiung für Taubblinde Menschen ▷ Ermäßigung für Menschen, die sich auch mit Hörhilfen nicht ausreichend verständigen können (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ In vielen Gemeinden Befreiung von der Hundesteuer für ausgebildete Hunde
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gehörlosengeld in B, BB, NRW, SA, S, TH
H	hilflos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kostenlose Beförderung im öffentl. Nahverkehr (§ 228 ff. SGB IX) ▶ Kraftfahrzeugsteuerbefreiung (§ 3 a Abs. 1 bzw. 2 KraftStG) ▶ Pauschbetrag als außergewöhnliche Belastung bei der Einkommenssteuer 3.700 € (§ 33 b EStG) ▶ In vielen Gemeinden Befreiung von der Hundesteuer (Ortssatzungen) ▶ Pflegepauschbetrag für Pflegende: 924 € (§ 33 b Abs. 6 EStG) ▶ Krankenkasse kann Fahrkosten zu ambulanten Behandlungen übernehmen (§ 60 SGB V)
RF	Befreiung vom Rundfunkbeitrag	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ermäßigung des Rundfunkbeitrages auf 5,83 €/ Monat (§ 4 Rundfunkbeitragstaatsvertrag) ▶ Telekom Sozialtarif: Ermäßigung um 6,94 €/Monat bei bestimmten Tarifen nicht bei Flatrates
TBI	taubblind	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Befreiung vom Rundfunkbeitrag (§ 4 Rundfunkbeitragsstaatsvertrag)

Merkzeichenabhängige Nachteilsausgleiche

- ▶ Taubblinde erhalten monatlich:
 - ▷ Bayern 1.220€
 - ▷ Berlin 1.189 €
 - ▷ Sachsen 650 €
 - ▷ Schleswig Holstein 400 €
 - ▷ Thüringen 500 € Grundlagen sind Bligg der Länder

Seltene Merkzeichen, die im Schwerbeschädigtenausweis stehen können, sind abhängig vom Grad der Schädigungsfolgen. Detaillierte Auskünfte dazu gibt das Versorgungsamt. Es handelt sich dabei um folgende Merkzeichen:

- ▶ **Kriegsbeschädigt** für Kriegsbeschädigte mit einem Grad der Schädigungsfolgen (GdS) von wenigstens 50 i.S.d. Bundesversorgungsgesetzes (BVG);
- ▶ **VB** für Beschädigte mit einem GdS von wenigstens 50 nach Gesetzen, auf die das BVG anwendbar ist, z.B. Opfer von Gewalttaten oder Wehr-, Zivildienst- und Impfgeschädigte. Mit Merkzeichen „VB“ besteht Anspruch auf Versorgung nach den Vorschriften des BVG;
- ▶ **EB** GdS von wenigstens 50 Entschädigung nach § 28 des Bundesentschädigungsgesetzes (BEG) (§ 2 SchwbAV § 2):
- ▶ **1 KI** schwer kriegsbeschädigte Menschen dürfen, mit einem GdS von mindestens 70, die 1. Klasse von Zügen ohne Aufpreis benutzen

Quelle: www.betanet.de

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ohne Antrag nichts geht. Die meisten Leistungen für Menschen mit Behinderung finden sich im SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe“. Eine gute Hilfestellung im Dschungel der Vergünstigungen und Leistungen (Nachteilsausgleiche) bietet die Plattform www.betanet.de. Hier wird versucht, kurz und knapp die verschiedensten Vergünstigungen und Leistungen vorzustellen. Dabei ist immer mit aufgeführt, ob ein Antrag notwendig und welche Stelle zuständig ist

3.5. DEUTSCHE GESETZE ZUM THEMA BEHINDERUNG

Vier Gesetze der Bundesrepublik Deutschland beschäftigen sich ausschließlich mit der Thematik Leben und Arbeiten mit Behinderung. Über diesen vier Gesetzen steht unser Grundgesetz. Auf Landesebene ist das sächsische Inklusionsgesetz von 2.06.2019 wichtig.

GRUNDGESETZ FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (GG)

- ▶ Artikel 3: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“;
- ▶ Ziel ist die Gleichbehandlung, Teilhabe und Chancengleichheit aller Menschen;

GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ - BGG)

- ▶ gilt für den Bereich des öffentlichen Rechts: Ministerien, Behörden, Körperschaften;
- ▶ regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen;

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

- ▶ gilt für den privaten Rechtsverkehr im Arbeits- und Zivilrecht;
- ▶ besteht aus 2 Komponenten: einem arbeitsrechtlichen und einem allgemeinen Benachteiligungsverbot;
- ▶ erweitert speziellen Schutz Schwerbeschädigter aus dem SGB IX auf alle Menschen mit Behinderung;

GESETZ ZUR STÄRKUNG DER TEILHABE UND SELBSTBESTIMMUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (BUNDESTEILHABEGESETZ - BTHG)

- ▶ Ziel ist mehr Teilhabe zu ermöglichen und die Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts;
- ▶ Verfolgung der Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft;

SOZIALGESETZBUCH NEUNTES BUCH - REHABILITATION UND TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (NEUNTES BUCH SOZIALGESETZBUCH - SGB IX)

- ▶ umfasst die Gesetze zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung;
- ▶ enthält sozialrechtliche Regelungen für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen;
- ▶ enthält arbeitsrechtliche Regelungen über die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung;
- ▶ komplette Neufassung gültig ab 2018, wichtige Vorschriften für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Behinderung;

Neben diesen Gesetzen sind gerade für ältere Menschen mit Behinderung noch 2 weitere Gesetze wichtig:

- ▶ **Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz - BVG)**
 - ▶ regelt in der Bundesrepublik Deutschland die staatliche Versorgung von Kriegsoffizieren des Zweiten Weltkrieges;

- ▶ **Bundesgesetz zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz - BEG)**
 - ▷ ist Teil der deutschen Wiedergutmachungspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg;

Für den Freistaat Sachsen und somit für die Euroregion Neiße gilt seit 2019 das:

- ▶ **Gesetz zur Stärkung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Inklusionsgesetz)**
 - ▷ löst Integrationsgesetz von 2004 ab;
 - ▷ weiterentwickeln der Inklusion in Sachsen;
 - ▷ enthält Regelungen zu angemessenen Vorkehrungen beim Benachteiligungsverbot
 - ▷ weitet das Recht auf Verwendung der Deutschen Gebärdensprache aus (Anspruch gehörloser Eltern auf Gebärdendolmetscher bei Elternabend, Elterngespräche in Kita und Schule);
 - ▷ hauptamtlicher Inklusionsbeauftragter und Landesbeirat für die Belange von Menschen mit Behinderung beide angesiedelt bei der Staatskanzlei;

3.6. WELCHE ÄMTER UND BEHÖRDEN UNTERSTÜTZEN?

Ob eine Behinderung vorliegt, welcher GdB gilt, wie die Rückkehr ins Arbeitsleben unterstützt wird bzw. ein neues Arbeitsverhältnis aufgebaut werden kann – Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Behinderung finden kompetente Unterstützung bei verschiedenen Organisationen, Behörden und Ämtern. Die Aufzählung spiegelt nicht die Wichtigkeit wieder und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

- ▶ gibt Informationen zum SGB IX und zu Behinderung über das Bürgertelefon, **030/221911-006**;
- ▶ ein Standort für ganz Deutschland;

VERSORGUNGSAMT

- ▶ zuständig für Feststellung der Behinderung (Antrag); (außer Sachsen)
- ▶ Ausstellung des Schwerbehindertenausweises (außer Sachsen);
- ▶ prüft die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen;
- ▶ je nach Bundesland werden die Versorgungsämter unterschiedlich bezeichnet oder sind unterschiedlich benannten Behörden zugeordnet;
- ▶ **Die Adresse** des zuständigen Versorgungsamts erfährt man bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung;
- ▶ **In Sachsen ist seit 2008 durch eine Verwaltungsreform das Versorgungsamt nicht**

mehr zuständig für die Feststellung des GDB und die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises. Diese Aufgaben übernehmen die Kommunen.

INTEGRATIONSAMT (FRÜHER: HAUPTFÜRSORGESTELLEN)

- ▶ arbeitsrechtliche Auskünfte wie z.B. Zusatzurlaub, Kündigungsschutz;
- ▶ Förderung und Sicherung der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung in das Arbeitsleben;
- ▶ begleitende Hilfe im Arbeitsleben;
- ▶ Kostenübernahme einer Berufsbegleitung oder Arbeitsassistenz;
- ▶ **Die Adresse** des zuständigen Integrationsamtes ist zu finden unter: www.integrationsaemter.de/kontakt, wobei nur die PLZ des Betroffenen eingegeben werden muss;

AGENTUREN FÜR ARBEIT

- ▶ entscheiden über Gleichstellung;
- ▶ fördert die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung;
- ▶ Vermittlung bzw. Eingliederung in ersten Arbeitsmarkt;
- ▶ bietet Leistungen im Rahmen der beruflichen Reha (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – LTA) bei gegebener Zuständigkeit;
- ▶ **Die Adresse** der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit kann unter www.arbeitsagentur.de gefunden werden.

JOBCENTER

- ▶ ist entweder eine gemeinsame Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit und eines kommunalen Trägers oder in alleiniger kommunaler Trägerschaft;
- ▶ Vermittlung bzw. Eingliederung in Arbeit;
- ▶ Leistungen nach SGB II;
- ▶ **Die Adresse** des örtlich zuständigen Jobcenters kann unter www.arbeitsagentur.de gefunden werden.

INTERGRATIONSFACHDIENST (IFD)

- ▶ Beratung und Begleitung im Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen;
- ▶ verschiedene Zuschüsse;
- ▶ Berufsbegleitung;
- ▶ bieten niederschwellige Beratung in Zusammenhang mit Arbeit und Behinderung/ Langzeiterkrankung an
- ▶ arbeiten im Auftrag von Integrationsämtern und können von Agenturen für Arbeit

und anderen Rehabilitationsträgern beauftragt werden;

- ▶ **Die Adresse** bzw. die Auflistung aller Integrationsfachdienste für die einzelnen Bundesländer findet man unter:

www.integrationsaemter.de > Kontakt > Integrationsfachdienst

ERGÄNZENDE UNABHÄNGIGE TEILHABEBERATUNG (EUTB)

- ▶ Unterstützt und berät alle Menschen mit Behinderungen, von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige;
- ▶ Besteht ergänzend neben den Anspruch auf Beratung durch die jeweiligen reha-Träger
- ▶ beraten kostenlos und bundesweit in allen Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe;
- ▶ in den unabhängigen Teilhabeberatungsstellen beraten möglichst Menschen mit Behinderungen andere Betroffene und deren Familien (sog. Peer Counseling);
- ▶ bietet eine kostenlose App an, die Beratungsangebote in der näheren Umgebung aufzeigt und mit deren Hilfe man einen Termin bei einer Beratungsstelle vereinbaren kann;
- ▶ **Die Adresse:** Die Beratungsstellen sind flächendeckend in ganz Deutschland verteilt. Für Menschen, die einen besonderen Beratungsbedarf haben, z.B. wegen Seh- oder Hörbehinderungen, werden überregionale Beratungsmöglichkeiten bereitgestellt. Ansprechpartner finden man unter www.teilhabeberatung.de > Beratung
- ▶ **mit folgender EUTB** arbeitet unsere WfbM St. Michael zusammen: **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung EUTB**

Kath. Dompfarrei St. Petri, Bautzen

Kornmarkt 15

02625 Bautzen

Tel. 03591/498282

info@eutb.dompfarrei-bautzen.de

3.7. ANSPRECHPARTNER IM FREISTAAT SACHSEN

Im Rahmen des ERL-Projektes steht die Betrachtung das Grenzgebiet von Sachsen zu Polen und insbesondere die Euroregion Neiße mit den Landkreisen Bautzen und Görlitz im Vordergrund. Deshalb werden hier explizit Ansprechpartner dieser Region vorgestellt.

KOMMUNALER SOZIALVERBAND SACHSEN (KSV SACHSEN)

- ▶ Körperschaft des öffentlichen Rechts;
- ▶ vereint 10 Landkreise und die 3 kreisfreien Städte des Freistaates Sachsen;
- ▶ überörtlicher Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe;

- ▶ überörtliche Betreuungsbehörde;
- ▶ vollzieht Förderrichtlinien;
- ▶ erfüllt Aufgaben des Integrationsamtes aus dem Schwerbehindertenrecht sowie dem Sozialen Entschädigungs- und Fürsorgerecht;
- ▶ Schwerpunkt bildet im Bereich die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung;
- ▶ Ansprechpartner für mehr als 7100 Betriebe im Rahmen der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe sowie des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen;
- ▶ Widerspruchsbehörde im Rahmen verschiedener Gesetze (BEEG, BG, SächsL.ErzGG, sowie §69 SGB IX –Feststellung GdB)

LANDKREIS BAUTZEN

- ▶ Einblick in aktuelle Finanzierungs- und Förderprogramme des Landkreises unter: www.landkreis-bautzen.de → Punkt Gesundheit & Soziales → Auswahl Barrierefreiheit
- ▶ unter www.landkreis-bautzen.de → Punkt Gesundheit & Soziales → Auswahl Menschen mit Behinderungen findet man alle Werkstätten für behinderte Menschen im Landkreis sowie den Link zu Förderschulen
- ▶ Verlinkung mit www.amt24.de zur vereinfachten Antragsstellung, zu allgemeinen Fragen angefangen von Wo erhalte ich einen Schwerbehindertenausweis bis zu Fördermöglichkeiten und Nachteilsausgleichen

LANDKREIS GÖRLITZ

- ▶ Verlinkung mit www.amt24.de zur vereinfachten Antragsstellung, zu allgemeinen Fragen angefangen von Wo erhalte ich einen Schwerbehindertenausweis bis zu Fördermöglichkeiten und Nachteilsausgleichen
- ▶ Bereitstellen von Informationen über Hilfefunktion von www.kreis-goerltz.de

4. ARBEITSPLATZ FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – ANFORDERUNGEN UND FÖRDERUNGEN

Viel ist durch das neue SGB IX für Menschen mit Behinderung positiv und umfassend geregelt, doch wie so oft bei Gesetzen, steckt der Teufel manchmal im Detail.

Worum geht es?

Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer (Schwer) Behinderung ist mit Einführung des SGB IX und des AGG grundsätzlich unzulässig!

Kein Arbeitgeber darf danach fragen, muss aber die rechtlichen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllen wie Zusatzurlaub, besonderer Kündigungsschutz etc. Woher soll der Arbeitgeber aber Kenntnis von einer bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben (entstanden durch schwere Krankheit oder Unfall und nicht sichtbar), wenn er/sie keine Frage dazu stellen darf?

Es ist somit für den Arbeitgeber sehr schwer, die für diese Fälle vorgesehenen Stellen einzuschalten, gegebenenfalls Förderleistungen zu beantragen und/oder arbeitsrechtliche Fehler zu vermeiden. Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit diesem Sachverhalt beschäftigt und dazu eine Entscheidung getroffen

„Wann ist die Frage nach der Schwerbehinderung erlaubt?“

„Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat inzwischen die Frage des Arbeitgebers beziehungsweise der Arbeitgeberin nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis, jedenfalls nach Ablauf von sechs Monaten, für zulässig erklärt. Dies gilt insbesondere im Fall einer bevorstehenden Kündigung. Denn nur wenn bekannt ist, dass eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen vorliegt, sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in der Lage, rechtliche Vorgaben, wie den besonderen Kündigungsschutz, zu erfüllen.“

Quelle: www.talentplus.de/in-beschaeftigung/rechte-und-pflichten/index.html

4.1. ANFORDERUNGEN AN/FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Jeder Arbeitgeber hat bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes für behinderte/schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen viele Aspekte zu beachten. Von der Entscheidung, wo der Arbeitsplatz eingerichtet werden soll bis zur eventuellen Anpassung der sanitären Anlagen müssen Vorschriften und Gesetze beachtet werden. Da diese Vorschriften und Gesetze von Betrieb zu Betrieb verschieden sind (Bäckerei zu Bautischlerei; Gießerei zu Softwareunternehmen) beschränkt sich dieser Leitfaden auf die

rechtlichen Bestimmungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer. Diese Bestimmungen sind Branchenunabhängig und in ganz Deutschland gültig. Die Aufzählungsreihenfolge entspricht keiner Gewichtung der rechtlichen Auswirkungen.

4.1.1. ANSPRUCH AUF ZUSATZURLAUB

- ▶ ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung hat fünf zusätzliche Arbeitstage Urlaub pro Jahr zusätzlich zum Grundurlaub;
- ▶ tatsächliche Höhe des Zusatzurlaubes ist abhängig von den regelmäßigen Arbeitstagen;
- ▶ Anspruch muss schriftlich geltend gemacht werden;
- ▶ Nachweis der Schwerbehinderung durch Vorlage Schwerbehindertenausweises;
- ▶ Anspruch nur bei GdB von 50 und mehr;
- ▶ ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung kann Überstunden grundsätzlich ablehnen

Rechtsgrundlage: §208 SGB IX

4.1.2. BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT

- ▶ Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten müssen mindestens 5% schwerbehinderte Menschen beschäftigen;
- ▶ Orientierungshilfe für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten

Zahl der Arbeitsplätze (jahresdurchschnittlich)	Pflichtarbeitsplätze (jahres- durchschnittlich je Monat)
1 bis 19	0
20 bis 39	1
40 bis 59	2
60 bis 69	3
70 bis 89	4
90 bis 109	5
110 bis 129	6
130 bis 149	7

.....

- ▶ Schwerbehinderte oder Gleichgestellte werden auf einen Pflichtplatz angerechnet;
- ▶ unter bestimmten Umständen Anerkennung von 2-3 Plätze für einen schwerbehinderten Mitarbeiter → Entscheidung fällt Agentur für Arbeit;

Rechtsgrundlage: § 154 bis §159 SGB IX

4.1.3. AUSGLEICHABGABE

- ▶ erreichen die Arbeitgeber die Quote zur Beschäftigungsverpflichtung nicht, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen;
- ▶ diese ist umso niedriger, je mehr Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen arbeiten oder ausgebildet werden;
- ▶ die Staffelbeträge der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe werden ab dem Erhebungsjahr 2016 erhöht;
- ▶ für die Erhebung und die Verwendung der Ausgleichsabgabe zuständig ist das Integrationsamt (§185 b Abs. 1 Nr. 1 SGB IX);
- ▶ die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist kein Ersatz für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht;
- ▶ eine Minderung der Ausgleichsabgabe kann durch Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen erfolgen; unter der rechnung steht dann folgender Satz: „In diesem Auftrag ist eine Netto-Arbeitsleistung nach § 223 SGB IX in Höhe von ... enthalten“

Rechtsgrundlage: §160 SGB IX

4.1.4. ANSPRUCH AUF BEHINDERUNGSGERECHTE BESCHÄFTIGUNG

- ▶ Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung;
- ▶ Prüfpflicht der Arbeitgeber auf Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten;
- ▶ dieser Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung umfasst die
 - ▷ Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte;
 - ▷ Gestaltung des Arbeitsplatzes;
 - ▷ Gestaltung des Arbeitsumfeldes;
 - ▷ Gestaltung der Arbeitsorganisation;
 - ▷ Gestaltung der Arbeitszeit;unter besonderer Berücksichtigung der Behinderung und ihre Auswirkung auf die Beschäftigung;
- ▶ bei der Durchführung der Maßnahmen können Betriebe durch die Integrationsämter, die Bundesagentur für Arbeit und die Rehabilitationsträger unterstützt werden;

- ▶ der Anspruch entfällt, wenn entweder die Erfüllung nicht zumutbar bzw. mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist oder bei der Umsetzung die Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden können;

Rechtsgrundlage: §164 SGB IX

4.1.5. BENACHTEILIGUNGSVERBOT UND FÖRDERUNG DES BERUFLICHEN FORTKOMMENS

- ▶ Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Behinderung im Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden, das betrifft:
 - ▷ die Einstellung;
 - ▷ den beruflichen Aufstieg;
 - ▷ die Arbeitsbedingungen;
 - ▷ die Entlohnung;
 - ▷ die Weiterbildung;
- ▶ Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung;
- ▶ Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung muss erleichtert werden (zumutbarer Umfang);

Rechtsgrundlage: Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)

4.1.6. INKLUSIONSBEAUFTRAGTEN BESTELLEN

- ▶ jeder Betrieb, der schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt, muss mindestens einen Inklusionsbeauftragten bestellen, der ihn in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich – das heißt rechtsverbindlich – vertritt;
- ▶ Arbeitgeber bestellt Inklusionsbeauftragten, bei kleineren Betrieben können es die Arbeitgeber selbst sein;
- ▶ sollten möglichst selbst schwerbehindert sein;
- ▶ achten darauf, dass der Betrieb seine Verpflichtungen gegenüber dem Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten erfüllt,
- ▶ die Inklusionsbeauftragten müssen nach Bestellung unverzüglich der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt benannt werden (Anzeigepflicht nach §163 Abs. 8 SGB IX);

Rechtsgrundlage: §181 SGB IX

4.1.7. SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG WÄHLEN

- ▶ muss in allen Betrieben gewählt werden, in denen mindestens fünf Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung länger als sechs Monate beschäftigt werden;
- ▶ bei mehreren Betriebsstätten im Unternehmen können in Abstimmung mit dem Integrationsamt die räumlich nahe zusammenliegenden Betriebe für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zusammengefasst werden;
- ▶ besteht aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Vertreter;
- ▶ Vertrauenspersonen und die stellvertretende Vertrauensperson besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung wie Mitglieder des Betriebs- oder Personalrates, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz;

Rechtsgrundlage: §177 SGB IX

4.1.8. PFLICHT ZUR DURCHFÜHRUNG EINES PRÄVENTIONSVERFAHRENS

- ▶ das Präventionsverfahren muss bei Arbeitnehmer mit anerkannter Schwerbehinderung durchgeführt werden, bei allen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Problemen;
- ▶ Ziel ist die möglichst dauerhafte Erhaltung des Arbeitsverhältnisses;
- ▶ es sollen gemeinsam mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und dem Integrationsamt alle Möglichkeiten erörtert werden, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können;

Rechtsgrundlage: §167 Abs. 1 SGB IX

4.1.9. ZUSTIMMUNG ZUR KÜNDIGUNG

- ▶ Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung und Gleichgestellte unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz nach dem 6. Monat ihrer Beschäftigung. Dieser gilt auch für leitende Angestellte und Auszubildende. Er ist unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Arbeitgeber müssen **vor dem Ausspruch** der Kündigung bei dem zuständigen Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen;
- ▶ eine ohne Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (Die Zustimmung kann auch **nicht** im Nachhinein eingeholt werden);

- ▶ Integrationsamt prüft nur den eventuellen Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigung (nicht andere Kündigungsgründe);
- ▶ die ausgesprochene Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, ist unwirksam;

Rechtsgrundlage: §168 bis §175: SGB IX

4.2. FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITGEBER

Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung und deren Arbeitgeber können in vielen Fällen Förderleistungen in Anspruch nehmen. Dabei unterscheidet der Gesetzgeber bei den Förderungen zwischen den:

- ▶ **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)** können an Beschäftigte und/oder auch an Unternehmen erbracht werden;

Grundlage: §49 und §50 SGB IX

- ▶ **Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben** wird in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den anderen Rehabilitationsträgern durchgeführt und gehört zu den Aufgaben des Integrationsamtes. Sie kann auch als Geldleistung an den Menschen mit Schwerbehinderung und an sein Unternehmen gehen (§ 185 Absatz 3 SGB IX);

Grundlage: §185 SGB IX

- ▶ **Förderungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben** (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung SchwbAV) werden aus der Ausgleichsabgabe bezahlt.; (Die **SCHwbAV** regelt detailliert, wie die Ausgleichsabgabe zu verwenden ist. Die von den Integrationsämtern erbrachten Leistungen an Beschäftigte mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber finanzieren sich demnach nicht aus den öffentlichen Haushalten bzw. den beitragsfinanzierten Sozialleistungen der Sozialversicherungsträger.);

Besonderheit: Die Integrationsämter haben die Möglichkeit, Investitionshilfen (bis zu 100 Prozent der Kosten) bei Schaffung eines neuen, bisher nicht vorhandenen Arbeitsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen, bereitzustellen. Die Integrationsämter **können** hier die Investitionskosten für den kompletten Arbeitsplatz übernehmen.

Grundlagen: SchwbAV, insbesondere §14, § 15

Alle Fördermaßnahmen zielen darauf ab, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer zu schaffen oder bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern. Die Förderung ist immer eine Einzelfallentscheidung. Und wieder gilt: **ohne Antragstellung keine Förderung!** Der prinzipiell formlose Antrag muss vor Abschluss des Ausbildungs-/Arbeitsvertrages gestellt werden. Die Praxis zeigt, dass der gesamte Vorgang beschleunigt werden kann, wenn im Vorfeld das gewünschte Formular ausgefüllt wird.

Nachfolgend werden verschiedene Fördermöglichkeiten aufgelistet, einschließlich der zuständigen Stellen. Es gilt wie immer, die Aufzählung ist keine Wichtung und erhebt insbesondere bei den Sonderförderprogrammen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4.2.1. FÖRDERUNG BEI DER AUSBILDUNG IM BETRIEB

1. Einstiegsqualifizierung

Mit der Einstiegsqualifizierung (EQ) werden durch den Bund Unternehmen unterstützt, die Jugendlichen ein **bezahltes Praktikum** anbieten möchten. Das EQ-Programm richtet sich an Jugendliche unter 25 Jahren, die entweder individuell eingeschränkte Vermittlungsperspektiven haben oder noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Die **Förderung** umfasst einen Zuschuss zur EQ-Vergütung bis zu 243,00 € zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Das Unternehmen kann den bezahlten Praktikumsplatz mindestens 6 und maximal 12 Monate zur Verfügung stellen. Am Ende des Praktikums muss das Unternehmen ein betriebliches Zeugnis ausstellen. Ziel ist ein anschließendes Ausbildungsverhältnis.

Rechtsgrundlage: §54 a SGB III

2. Ausbildungsvergütung

Die Förderung richtet sich an Jugendliche oder junge Erwachsene mit Behinderung/Schwerbehinderung, für die es sonst nicht möglich ist, eine betriebliche Aus- oder Weiterbildung zu erreichen. Es ermöglicht auch die Förderung, wenn der GdB weniger als 30 beträgt oder noch nicht festgestellt wurde. Die Gesetzgebung stellt diesen Personenkreis während der Zeit einer Berufsausbildung Menschen mit Schwerbehinderung gleich.

Den **Antrag** stellt der Ausbildungsbetrieb bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter

Die **Förderung** wird für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung gezahlt und umfasst den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung von regelmäßig 60%, (bei schwerbehinderten Menschen 80%) der monatlichen Ausbildungsvergütung oder der vergleichbaren Vergütung für das letzte Ausbildungsjahr. Hierzu zählen auch die darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrages. In Ausnahmefällen können Zuschüsse bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung und sonstigen Vergütung im letzten Ausbildungsjahr übernommen werden. Es ist immer eine Einzelfallentscheidung, ob und in welcher Höhe gefördert wird.

Hinweis: Diese Förderung kann auch für die Fachpraktiker-Ausbildung beantragt werden.

Rechtsgrundlage: §73 SGB III; §50 SGB IX

3. Arbeitsplatzausstattung

Die Förderung richtet sich an schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz und Ausbildungsplatz behindertengerecht gestaltet und mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet werden muss.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber, wenn die Arbeitshilfen im Unternehmen verbleiben. Sind es stark personenbezogene Arbeitshilfen, die in den Besitz des Mitarbeiters übergehen, stellt der Mitarbeiter den Antrag. Der Antrag kann beim zuständigen Rehabilitationsträger, beim Jobcenter oder bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Die **Förderung** umfasst alle Arbeitsmittel, die für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sind (zum Beispiel: Computersysteme für blinde und sehbehinderte Menschen, spezielle Bürostühle, Hebewerkzeuge). Darüber hinaus werden auch Kosten für die Gestaltung des barrierefreien Zugangs zur Arbeitsumgebung gefördert (zum Beispiel: Einbau einer Behindertentoilette, Bau von Rampen für Rollstühle). Die Förderung kann bis zu 100 % der Kosten betragen. Gefördert wird die Beschaffung sowie die Wartungen und Instandhaltungen aller Maßnahmen. Eine Vorleistung der Integrationsämter ist möglich

Rechtsgrundlage: §46 SGB III, §50 SGB IX, §19 und §26 SchwbAV

4. Arbeitsplatzausstattung bei Schaffung eines neuen Ausbildungsplatzes

Diese Förderung richtet sich an arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung, für die ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz neu geschaffen wird. Außerdem richtet es sich an

Menschen mit Schwerbehinderung, deren Arbeitsplatz wegfällt und für die ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird.

Den **Antrag** stellen die Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst die **behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung** sowie auch ein Investitionskostenzuschuss für die **reguläre Arbeitsplatzausstattung** (die auch bei einem Menschen ohne Behinderung beschafft werden müsste). Unternehmen **können** Darlehen oder Zuschüsse bis zur vollen Höhe der entstehenden notwendigen Kosten zu den Aufwendungen erhalten. Dies beinhaltet alle erforderlichen Arbeitsmittel. **Der Förderumfang richtet sich nach den Gegebenheiten des Einzelfalls.**

Rechtsgrundlage: §15 SchwbAV

5. Zuschuss zu Gebühren

Diese Förderung richtet sich an einen Ausbildungsbetrieb, der nicht der Beschäftigungspflicht unterliegt, und an besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen, die das 27. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst Zuschüsse zu folgenden Gebühren:

- ▶ Abschluss- beziehungsweise Eintragungsgebühren;
- ▶ Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung;
- ▶ Betreuungsgebühr für Auszubildende;
- ▶ Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte;

Förderumfang und Förderdauer sind abhängig vom Einzelfall.

Rechtsgrundlage: §26 a SchwbAV

6. Prämien und Zuschüsse zu Kosten

Die Förderung richtet sich an junge Menschen, die während der Berufsausbildung Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind. Die Gleichstellung muss bei der Agentur für Arbeit beantragt sein (§ 151 Absatz 4 SGB IX).

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst Kosten, die während der Ausbildung anfallen sowie die Gewährung für Prämien für die Ausbildung. Die Förderhöhe richtet sich auch hier nach den Umständen des Einzelfalls und des zuständigen Integrationsamtes.

Rechtsgrundlage: §185 SGB IX; §26 b SchwbAV

7. Assistierte Ausbildung

Die Förderung richtet sich an junge Menschen, die ohne diese Förderung eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Es unterstützt auf Wunsch Ausbildungsbetriebe vor und während der Ausbildung. Die Ausbildungsverantwortung bleibt während der Förderung beim Ausbildungsbetrieb. Die Dienstleistungen sind für das Unternehmen kostenfrei. Die Dauer der Förderung beginnt mit der ausbildungsvorbereitenden Phase (maximal sechs Monate) und endet, je nach individueller Situation, spätestens mit dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter.

Die **Förderung** umfasst in der **ausbildungsvorbereitenden Phase** die Unterstützung des Unternehmens bei der Ausbildungsstellenakquise sowie bei Formalitäten zum Vertragsabschluss. Berufsvorbereitende Maßnahmen unterstützen den Jugendlichen bei der Berufsorientierung. In der **ausbildungsbegleitenden Phase** erhalten der Ausbildungsbetrieb bzw. der Auszubildende Unterstützung wie individuell angepasste Lernangebote, sozialpädagogische Betreuung oder andere Austauschangebote.

Rechtsgrundlage: §130 SGB III

8. Eingliederungszuschuss nach der Ausbildung

Die Förderung richtet sich an Menschen mit Schwerbehinderung nach Abschluss ihrer Aus- oder Weiterbildung, die bereits während der Ausbildungszeit Zuschüsse erhalten haben. Die Förderdauer beträgt 12 Monate.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitsagentur bzw. beim zuständigen Jobcenter.

Die **Förderung** umfasst einen Zuschuss bis zu 70 Prozent des Arbeitsentgelts inklusive des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Rechtsgrundlage: §73 SGB III

4.2.2. FÖRDERUNG BEI DER NEUEINSTELLUNG

1. Maßnahme befristete Probebeschäftigung

Die Probebeschäftigung ist eine Förderung für behinderte, schwerbehinderte oder gleichgestellte arbeitslose Bewerber bei der beruflichen Eingliederung.

Der **Antrag** wird von Arbeitgeber bei dem zuständigen Rehabilitationsträger gestellt .

Die **Förderung** umfasst die Erstattung der Personalkosten in voller Höhe für die Dauer der Probebeschäftigung (1-3 Monate). Außerdem kann das Unternehmen beim Integrationsamt zusätzlich „Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen“ geltend machen, wenn es sich bei den neuen Mitarbeitern um Menschen handelt, die zuvor Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) waren.

Rechtsgrundlage: §46 SGB III, §50 SGB IX, §27 SchwbAV

2. Lohnkostenzuschuss bei beruflicher Eingliederung

Der Lohnkostenzuschuss (Eingliederungszuschuss) unterstützt die Eingliederung von behinderten oder schwerbehinderten Menschen, die Schwierigkeiten bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt haben. Er ist im Regelfall beschränkt auf eine Förderdauer von 24 Monaten. Ausnahmen gelten erstens für besonders betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und zweitens für Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Die Förderdauer kann im ersten Fall auf 60 Monate und im zweiten Fall auf 96 Monate erhöht werden. **Degressive Förderhöhe:** Nach 12 Monaten reduziert sich die Förderhöhe um zehn Prozentpunkte. Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten reduziert sich die Förderhöhe erst nach 24 Monaten, wobei die Mindestförderung nicht unter 30 Prozent des Arbeitsentgeltes fällt. (Einzelfallentscheidung)

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber beim zuständigen Jobcenter oder bei der Agentur für Arbeit.

Die **Förderung** kann einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt von bis zu 70 Prozent (inklusive des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) umfassen. **Es ist immer eine Einzelfallentscheidung, ob, wie lange und in welchem Umfang gefördert wird.**

Rechtsgrundlage: §90 SGB III, §50 SGB IX

3. Arbeitsplatzausstattung → analog 4.2.1. unter 3.

Die Förderung richtet sich an schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz behindertengerecht gestaltet und mit erforderlichen technischen

Arbeitshilfen ausgestattet werden muss.

Rechtsgrundlage: §46 SGB III, §50 SGB IX, §19 und §26 SchwbAV

4. Arbeitsplatzausstattung bei komplett neuem Arbeitsplatz → analog 4.2.1. unter 4.

Die Förderung richtet sich an schwerbehinderte Menschen, für die ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz neu geschaffen wird. Außerdem richtet es sich an schwerbehinderte Menschen, deren Arbeitsplatz wegfällt und für die ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird.

Rechtsgrundlage: §15 SchwbAV

Hinweis: Unternehmen, die ausdrücklich auch schwerbehinderte Bewerber berücksichtigen wollen, können mit zum Teil hohen Investitionshilfen belohnt werden.

5. Unterstützte Beschäftigung

Die Förderung soll es behinderten Menschen (die den Anforderungen an einem Arbeitsplatz zunächst nicht gewachsen sind) ermöglichen, durch gezielte Unterstützung ihre Aufgaben im Betrieb zu meistern. Zur Zielgruppe gehören auch Menschen mit Behinderung, die keine formale Ausbildung absolvieren können und ohne Unterstützung keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Dem Unternehmen entstehen keine Kosten, da kein Arbeitsverhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber entsteht. Das Unternehmen stellt lediglich den Qualifizierungsplatz zur Verfügung mit dem Ziel der Einstellung. Dabei handelt es sich um einen angepassten Arbeitsplatz für den speziellen Bewerber.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber, insbesondere für den Beschäftigungssicherungszuschuss bei dem zuständigen Rehabilitationsträger.

Die **Förderung** kann auch den Einsatz eines Qualifizierungstrainers (Job-Coach) umfassen, der für das Training am Arbeitsplatz zuständig ist. Dieser kann den Beschäftigten bis zu 24 Monate begleiten, in Einzelfällen sogar bis zu 36 Monate. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Um dies auch langfristig zu gewährleisten, steht, kann (falls erforderlich) auch über den Qualifizierungsprozess hinaus eine Berufsbegleitung zur Verfügung stehen.

Rechtsgrundlage: §55 SGB IX

Hinweis: Bleiben die Leistungen auf Dauer überdurchschnittlich hinter der Leistung anderer Beschäftigter mit vergleichbarer Tätigkeit zurück, kann das Unternehmen einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen (Beschäftigungssicherungszuschuss). Dies haben die Träger im Blick und weisen die Unternehmen dann auf die Möglichkeit hin.

4.2.3. FÖRDERUNG FÜR HILFE IM ARBEITSLEBEN

Eine dieser Fördermöglichkeiten (Arbeitsplatzausstattung) findet sich auch unter den Punkt 4.2.1. (3) Diese wird hier nochmal erwähnt, weil leider immer die Möglichkeit besteht, dass durch einen Unfall oder eine schwere Krankheit ein bereits Mitarbeiter zu einem Mitarbeiter mit Behinderung werden kann.

1. Arbeitsplatzausstattung → analog 4.2.1. unter 3.

2. Beschäftigungssicherungszuschuss (früher Minderleistungsausgleich)

Die Förderung dient dazu, einen Ausgleich für Arbeitgeber zu schaffen, wenn die Arbeitsleistung von Mitarbeiter behinderungsbedingt deutlich unter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer liegt.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst einen befristeten, regelmäßigen Lohnkostenzuschuss. Die Höhe und Dauer des Beschäftigungssicherungszuschusses richtet sich nach der Minderleistung und der Höhe des Arbeitsentgelts des schwerbehinderten Menschen und ist immer eine Einzelfallentscheidung

Rechtsgrundlage: §27 SchwbAV

3. Außergewöhnliche Belastungen des Unternehmens

Die Förderung federt außergewöhnliche Belastungen des Unternehmens ab, wenn schwerbehinderte Mitarbeiter bei ihrer Arbeitstätigkeit immer wieder besonders be-
treut und unterstützt werden müssen.

Den **Antrag** stellen Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst einen Zuschuss zu den Personalkosten für Mitarbeiter, die den Menschen mit Behinderung personell unterstützen. Dazu gehören auch z.B. längere Unterweisungen am Arbeitsplatz (beispielsweise durch die Meister) bei Mitarbeitern mit geistiger Behinderung. Dabei richtet sich die Höhe des Zuschusses nach dem Aufwand der personellen Unterstützung. Diese Förderung **kann im Prinzip** auf Dauer gezahlt werden. Die Förderhöhe und Förderdauer ist immer eine Einzelfallentscheidung

Rechtsgrundlage: §27 SchwbAV

4. Prämie zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Die Förderung unterstützt Unternehmen, die ein BEM zum Beispiel in einer Inklusionsvereinbarung festlegen oder es zum Bestandteil des Gesundheitsmanagements machen. **Das BEM muss deutlich über den allgemeinen Anforderungen an Prävention liegen.**

Den **Antrag** stellt das Unternehmen beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst eine Prämie, deren Höhe nicht pauschal festgelegt ist und immer vom Einzelfall abhängt

Rechtsgrundlage: §84 SGB IX, §26 c SchwbAV

4.2.4. SONDERFÖRDERPROGRAMME SACHSEN ARBEITSMARKTPROGRAMM „WIR MACHEN DAS!“ MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Inhalt: Es sollen 75 Ausbildungsplätze und 225 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung gefördert werden.

Zielgruppe: Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit Behinderung

Laufzeit des Förderprogramms: Von: 01.04.2017 Bis: 31.12.2020

Ansprechpartner: Arbeitsagenturen in Sachsen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Inklusionsberatung bei der IHK Chemnitz

Internet:

www.talentplus.de/foerderung/sonderfoerderprogramme

www.behindern.verhindern.sachsen.de

SPURWECHSEL SACHSEN

Zielgruppe: Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen im Arbeitsbereich

Kurzbeschreibung: Arbeitgeber, die einen bisher in der Werkstatt für behinderte Menschen Beschäftigten einstellen, können im Rahmen des Förderprogramms „Spurwechsel“ einen monatlichen Zuschuss erhalten.

Antragsteller: Die Beantragung erfolgt durch Arbeitgeber.

Laufzeit des Förderprogramms: seit 2012

Förderumfang: Die Leistungshöhe für einen Arbeitsplatz beträgt pro Monat bis zu 400 Euro. Die konkrete Höhe hängt von der Gewährung eines Eingliederungszuschusses durch die Agentur für Arbeit und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten ab. Der Zuschuss nach „Spurwechsel“ kann zusätzlich zu anderen Leistungen des Integrationsamtes und/oder der Agentur für Arbeit gewährt werden. Die Mittel werden zunächst für 2 Jahre bewilligt. Bei begründetem Bedarf kann der Zeitraum auf Antrag auf bis zu 5 Jahre verlängert werden.

Ansprechpartner: Kommunaler Sozialverband Sachsen – Integrationsamt

Internet:

www.ksv-sachsen.de/

→ Menschen mit Behinderung → begleitende Hilfe im Arbeitsleben → Spurwechsel

5. FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR ARBEITNEHMER MIT BEHINDERUNG

Für alle Arbeitnehmer mit Behinderung bzw. alle Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz finden, behalten oder eine Ausbildung machen wollen, gibt es eine Reihe von Fördermöglichkeiten, die nicht von den potentiellen Arbeitgebern beantragt werden können. Die Anträge für diese Förderungen müssen von den Betroffenen selbst gestellt werden. Folgende Förderungen gehören dazu:

1. Persönliche Arbeitsassistenz

Diese Förderung richtet sich an sehr stark eingeschränkte schwerbehinderte Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit nur ausüben können, wenn sie eine persönliche Unterstützung haben. Wichtig ist, dass Assistenznehmer die arbeitsvertraglich geforderten Kernaufgaben selbst erledigen. Die Arbeitsassistenz erhalten auch beruflich Selbstständige.

Den **Antrag** stellen Arbeitnehmer beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst die Vergütung für eine angelernte Hilfstätigkeit. Als Lohnkostenbeispiel wird hier die Entgeltgruppe 2 des Öffentlichen Dienst der Länder genannt. Der Stundenbedarf für die Assistenz wird vom Integrationsamt ermittelt. Die Arbeitsassistenz geht über eine gelegentliche Handreichung hinaus, sie ist vielmehr eine wiederkehrende regelmäßige Hilfestellung am Arbeitsplatz.

Rechtsgrundlage: §50, § 185 SGB IX; §17 SchwbAV

2. Hilfe in besonderen Lebenslagen

Diese spezielle Förderung richtet sich an schwerbehinderte Arbeitnehmer. Wenn andere mögliche Leistungen an schwerbehinderte Menschen nicht ausreichen, kann diese „Auffangnorm“ genutzt werden, um den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern.

Den **Antrag** stellen Arbeitnehmer beim zuständigen Integrationsamt.

Die **Förderung** umfasst individuelle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die nicht durch andere Bestimmungen abgedeckt sind. Es handelt sich um Leistungen in „außergewöhnlichen Fällen“. Dabei richtet sich der Förderumfang nach dem individuellen Einzelfall. Die Kosten können bis zu 100 Prozent erstattet werden.

Rechtsgrundlage: §185 SGB IX; §25 SchwbAV

3. Kraftfahrzeughilfe

Diese Förderung ist für Arbeitnehmer, **die nur wegen ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen** und deshalb ein Kraftfahrzeug mit behinderungsgerechter Ausstattung benötigen, um den Arbeits- oder Ausbildungsort zu erreichen. Die Höhe der Zuschüsse ist einkommensabhängig.

Den **Antrag** stellen die Arbeitnehmer. Sozialversicherungspflichtig Tätige erhalten den Zuschuss von ihrem Rehabilitationsträger. Das Integrationsamt ist bei Kraftfahrzeughilfen nur für schwerbehinderte Selbstständige sowie Beamte zuständig.

Die **Förderung** umfasst den Kauf eines Kraftfahrzeuges, die behinderungsbedingte Zusatzausstattung, den Erwerb einer Fahrerlaubnis sowie Zuschüsse zu Reparaturkosten und Beförderungsdienste. Die Höhe der Zuschüsse ist abhängig vom Einkommen und immer eine Einzelfallentscheidung.

Rechtsgrundlage: §50 SGB IX, §20 SchwbAV; KfzHV

Hinweis: Menschen mit Behinderung, die in der Lage sind den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen, erhalten keinen Zuschuss zur Kraftfahrzeughilfe.

4. Existenzgründung

Die Förderung richtet sich auch an schwerbehinderte Menschen, die ein eigenes Unternehmen gründen oder sich an einem bestehenden Unternehmen beteiligen wollen. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass sich das Unternehmen tragen kann, d. h. der Lebensunterhalt der Gründer muss durch das Unternehmen erwirtschaftet werden können. Außerdem müssen Fachkenntnisse, einschlägige Berufserfahrung sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse vorliegen.

Den **Antrag** stellen zukünftige Unternehmer beim zuständigen Integrationsamt oder beim zuständigen Jobcenter bzw. bei der Agentur für Arbeit.

Die **Förderung** umfasst die Gründung einer selbstständigen beruflichen Existenz schwerbehinderter Menschen mit Darlehen und Zinszuschüssen. Die Förderhöhe ist immer abhängig vom Einzelfall.

Rechtsgrundlage: §93 ff SGB III; §21 SchwbAV

Hinweis: Es werden relativ regelmäßig Sonderförderprogramme in den einzelnen Ländern aufgelegt, die vom Bund unterstützt werden.

5. Wohnungshilfe

Diese Förderung richtet sich an Arbeitnehmer mit Behinderung, deren Teilhabe am Arbeitsleben durch die Beschaffung von behindertengerechtem Wohnraum gesichert werden kann. Förderwürdig ist die Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum, die Anpassung von Wohnraum an behinderungsgerechte Bedürfnisse sowie der Umzug in eine verkehrsgünstiger zum Arbeitsplatz gelegene behinderungsgerechte Wohnung.

Den **Antrag** stellen Arbeitnehmer an den zuständigen Rehabilitationsträger. Das Integrationsamt ist nur zuständig für schwerbehinderte Selbstständige und Beamte.

Die **Förderung** umfasst die Beschaffung von behinderungsbedingtem Wohnraum. Dieser kann mit einem zinslosen Darlehen bezuschusst werden. Daneben kann die behinderungsgerechte Anpassung und Ausstattung bezuschusst werden. Die Höhe der Förderung ist eine Einzelfallentscheidung.

Rechtsgrundlage: §50 SGB IX, §22 SchwbAV

6. Berufliche Qualifikation

Diese Fördermaßnahme richtet sich an behinderte, schwerbehinderte sowie gleichgestellte Arbeitnehmer oder Selbstständige, die eine Qualifizierung benötigen, um ihre Fähigkeiten optimal entwickeln oder weiterentwickeln zu können. Gefördert werden die regulären Teilnahmegebühren betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildungen, Reisekosten sowie weitere Kosten für behinderungsbedingte Mehraufwendungen.

Den **Antrag** stellen Arbeitnehmer beim zuständigen Integrationsamt oder beim zuständigen Rehabilitationsträger.

Die **Förderung** umfasst einen Zuschuss zu den regulären Teilnahmegebühren betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildungen, Reisekosten sowie weitere Kosten für behinderungsbedingte Mehraufwendungen. Die Kosten **können** im vollen Umfang übernommen werden.

Rechtsgrundlage: §50 SGB IX; §24 SchwbAV

7. Budget für Arbeit → Sachsen

Zielgruppe: Gilt nur für schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Arbeitnehmer, die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben

Kurzbeschreibung: Budget für Arbeit in Form eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt und Anleitung sowie Begleitung des Budgetnehmers am Arbeitsplatz;

Antragsteller: Die Beantragung erfolgt durch Arbeitnehmer mit Behinderung.

Förderumfang: Arbeitgeber erhalten einen Lohnkostenzuschuss bis zu 75% des regelmäßigen Arbeitsentgeltes – höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße. Die Dauer der Förderung unterliegt dem Einzelfall. Die Leistung bezieht der Arbeitnehmer mit Behinderung.

Hinweis: Es ist eine Leistung der Eingliederungshilfe, an der sich das Integrationsamt beteiligen kann (§185 SGB IX). Die Leistung wird regelmäßig an Arbeitgeber ausbezahlt.

Ansprechpartner:

Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen)

www.ksv-sachsen.de

6. NACHWORT

Für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sprechen neben den aufgeführten Fördermöglichkeiten auch die sogenannten Soft Skills. Soft Skills, auch als weiche Faktoren bezeichnet, sind außerfachliche Kompetenzen und betreffen direkt die Persönlichkeit von Menschen. Dabei gehen die Soft Skills über fachliche Fähigkeiten hinaus.

Arbeitsexperten bestätigen eine anhaltende Motivation von Beschäftigten mit Behinderung. Sie verhalten sich in großen Maße loyal ihrem Arbeitgeber gegenüber, weil sie ihre Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt unbedingt nutzen wollen und ihrem Arbeitgeber gegenüber auch dankbar sind, diese Chance zu erhalten. Arbeitnehmer mit Behinderung bringen sich überdurchschnittlich gut und aktiv in Teams ein, sind echte Teamplayer und motivieren ihre Kollegen. Sie bringen andere Sichtweisen ein und legen oftmals auf Aspekte Wert, die Mitarbeitern ohne Behinderung nicht im Blick haben. Wer im Alltag mit Einschränkungen zu kämpfen hat, bringt auch im Beruf neue und ungewohnte Denkansätze mit. Die Rücksichtnahme auf Kollegen mit Behinderungen kann zu einer Verbesserung des Betriebsklimas führen. Die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung wird auch von Kunden als Übernahme sozialer Verantwortung gesehen und honoriert. Gerade vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen können Arbeitgeber so sicherstellen, dass Fachkräfte länger an die Unternehmen gebunden sind.

Dieser Leitfaden soll in erster Linie eine Hilfestellung, ein erster Anlaufpunkt für Arbeitgeber sein, die sich mit dem Gedanken tragen, einen Ausbildungsplatz oder einen Arbeitsplatz für Mitarbeiter mit Behinderung zu schaffen. Die Gründe dafür können sehr verschieden sein. Wir haben in einer Kurzform zusammengetragen welche Gesetze wichtig sind, welche Behörde (welches Amt) für welche Förderung zuständig ist und wo im World Wide Web Hilfe zu finden ist.

Unsere Zeit ist schnelllebig, deshalb ist auch diese Handreichung eine Momentaufnahme, was z.B. die Fördermöglichkeiten der Bundesländer betrifft. Die Gesetze und Verordnungen haben jedoch Bestand und gelten auch Übermorgen noch.

7. ABKÜRZUNGEN

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines G leichstellung sg esetz
BEG	B undes e ntschädigung sg esetz
BEM	B etriebliches E ingliederungs m anagement
BGG	B ehinderteng l eichstellung sg esetz
BTHG	B undest e ilh a beg e sesetz
BVG	B undes v ersorgung sg esetz
CRPD	Convention on the R ights of P ersons with D isabilities
EQ	Einstiegs q ualifizierung
ERL	Educatio, R epetitio, L abora
EUTB	Ergänzende U nabhängige T eilh a b e beratung
GdB	G rad d er B ehinderung
GG	G rund g esetz
ICF	International C lassification of F unctioning, Disability an Health
IFD	I ntegrations f ach d ienst
IHK	Industrie – und H andels k ammer
KSV	K ommunaler S ozial v erband
SCHwbAV	S chwer b ehinderten A usgleichabgab e verordnung
SGB IX	S ozial g esetz b uch, die angeführte römische Zahl zeigt das betreffende Buch an, in diesem Fall das neunte Sozialgesetzbuch
LTA	L eistungen zur T eilh a b e am A rbeits l eben
UN-BRK	U N- B ehinderten r echts k onvention
WfbM	W erkstatt f ür b ehinderte M enschen

8. QUELLENANGABE

www.talentplus.de

www.betanet.de

www.bmas.de

www.arbeitsagentur.de

www.sozialgesetzbuch-sgb.de

www.ksv-sachsen.de

www.umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/reformstufen

www.karrierereibel.de

www.revosax-sachsen.de

www.landkreis-bautzen.de

www.kreis-goerlitz.de

PORADNIK DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

**Zalety i wyzwania przy zatrudnianiu
pracowników niepełnosprawnych oraz
o dużym stopniu niepełnosprawności**

**Poradnik dla pracodawców i pracowników:
Zalety i wyzwania przy zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych
oraz o dużym stopniu niepełnosprawności**

Tytuł oryginału:

Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Vorteile und Herausforderungen bei der Beschäftigung behinderter
und schwerbehinderter Arbeitnehmer

Opracowanie:

Tłumaczenie: Karolina Drewniak

Realizacja: Zakład Aktywności Zawodowej w Świerzawie

Skład i łamanie: Małgorzata Chmura

Rok wydania: 2021

SPIS TREŚCI

0. POWITANIE PRZEORYSZY.....	137
1. PRZEDMOWA.....	138
2. PREAMBUŁA.....	139
3. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ: CO TO ZNACZY?.....	140
3.1. Definicja: językowa i prawna	140
3.2. Rodzaje niepełnosprawności	142
3.3. Stopień niepełnosprawności i składanie wniosku	143
3.4. Prawa i świadczenia dla osób niepełnosprawnych.....	144
3.5. Niemieckie przepisy dotyczące niepełnosprawności.....	151
3.6. Które urzędy i władze wspierają?	153
3.7. Partnerzy do kontaktu w Wolnym Kraju Saksonia	155
4. MIEJSCE PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ – WYMAGANIA I WSPARCIE.....	157
4.1. Wymogi dotyczące zatrudniania/do zatrudniania osób z dużym stopniem niepełnosprawności	157
4.1.1. Prawo do dodatkowego urlopu	158
4.1.2. Obowiązek zatrudnienia.....	158
4.1.3. Opłata wyrównawcza	159
4.1.4. Prawo do zatrudnienia przystosowanego dla osób niepełnosprawnych	159
4.1.5. Zakaz dyskryminacji oraz promowanie rozwoju zawodowego.....	160
4.1.6. Wyznaczenie pełnomocnika ds. inkluzji	160
4.1.7. Wybór przedstawicielstwa dla osób z dużym stopniem niepełnosprawności.....	161
4.1.8. Obowiązek wdrożenia procedury prewencyjnej.....	161
4.1.9. Zgoda na wypowiedzenie	161

4.2. Możliwości wsparcia dla pracodawców	162
4.2.1. Wsparcie dla szkoleń wewnątrzzakładowych	163
4.2.2. Wsparcie dla nowozatrudnionych.....	167
4.2.3. Wsparcie na pomoc w życiu zawodowym.....	169
4.2.4. Programy specjalne dla Saksonii.....	170
5. MOŻLIWOŚCI WSPARCIA DLA PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.....	172
6. POSŁOWIE.....	176
7. SKRÓTY W WERSJI NIEMIECKIEJ, CZĘŚCIOWO W WERSJI POLSKIEJ (Z TŁUMACZENIEM)	177
8. ŹRÓDŁA.....	178

0. POWITANIE PRZEORYSZY

Szanowni Państwo i wszyscy, którzy są zaangażowani w pracę z osobami niepełnosprawnymi!

Każdy z nas musi się uczyć przez całe życie. Potrzeba dużo czasu, zanim jesteśmy w stanie mówić i prawidłowo się wyrażać. Ile ćwiczeń potrzeba, zanim będziemy w stanie pisać i liczyć. W szkole przekazywana jest nam ogromna ilość wiedzy, przy której czasami zadajemy sobie pytanie: „Czy ja w ogóle tego potrzebuję?” I tak jest przez całe nasze życie.

My, siostry z Klasztoru St. Marienstern, żyjemy według reguły św. Benedykta, reguły zakonnej, która liczy sobie ponad 1500 lat. Benedykt określa w niej klasztor jako szkołę. Ta szkoła ma wiele aspektów uczenia się: na przykład, trwające całe życie poszukiwanie Boga, ale także świadomość, że wszyscy jesteśmy uczniami. Uczymy się razem i od siebie nawzajem. Ta wspólna cecha zapewnia, że nikt nie wywyższa się ponad innych.

Niniejszy przewodnik powinien być dla Państwa pomocą i bodźcem do tego, aby dostrzec, że w środowisku pracy osoby pełnosprawne i niepełnosprawne mogą uczyć się od siebie nawzajem w ramach prawdziwej wymiany!

Życzę wszystkim ochrony i błogosławieństwa Bożego!

Sr. M. Gabriela Hesse
Przeorysza

1. PRZEDMOWA

Szanowni Państwo,
Drodzy Czytelnicy, Drogie Czytelniczki,

w naszym powiecie mieszka ponad 30.000 osób niepełnosprawnych. Każda z nich jest zazwyczaj zależna od pomocy, jedni bardziej, drudzy mniej. To, co ich wszystkich łączy, to prawo do uczestnictwa w życiu społecznym, zwłaszcza w pracy zawodowej i w edukacji.

Jeśli wszystkie zaangażowane strony będą stale pracować nad przełamywaniem istniejących barier i tym samym umożliwią wspólne życie, takie uczestnictwo może się udać. Partycypacja społeczna dla wszystkich może być osiągnięta tylko dzięki dużej wspólnocie. Jest to zadanie, które dotyczy nas wszystkich.

Dlatego chciałbym skorzystać z okazji i podziękować wszystkim tym, którzy w naszym społeczeństwie są zaangażowani w pomoc osobom niepełnosprawnym z wielkim oddaniem i wielkim sercem. Bez tego wsparcia nasza społeczność byłaby dużo uboższa.

Franziska Pohling
Pełnomocnik ds. osób z niepełnosprawnością

2. PREAMBUŁA

EDUCATIO, REPETITIO, LABORA – KSZTAŁCENIE USTAWICZNE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Projekt ERL Warsztatu dla osób niepełnosprawnych „St. Michael“ został wsparty z Programu Współpracy Interreg Polska-Saksonia 2014-2020.

W ramach naszego projektu zostały opracowane Profile Kompetencji Zawodowych dla 10 miejsc pracy, które uwzględniają indywidualne możliwości osób z niepełnosprawnością oraz poprawiają i wspierają ich umiejętności.

W Warsztacie WfbM St. Opracowane zostały Profile Kompetencji Zawodowych dla następujących obszarów:

- ▶ Pielęgnacja krajobrazu i ogrodnictwo
- ▶ Piekarnia
- ▶ Praca kreatywna (ceramika)
- ▶ Obróbka drewna i stolarnia
- ▶ Pakowanie i montaż

Po polskiej stronie zostały opracowane Profile Kompetencji Zawodowych dla następujących obszarów:

- ▶ Hotelarstwo
- ▶ Gastronomia
- ▶ Drukarnia
- ▶ Poligrafia
- ▶ Introligatornia

Ponadto, w ramach projektu ERL, osoby niepełnosprawne ukończyły staże na otwartym rynku pracy, do których były przygotowane w ramach projektu.

Naszym celem było i jest zwiększenie akceptacji i uznania dla osób niepełnosprawnych oraz wspieranie i rozszerzanie współpracy z osobami, stowarzyszeniami, szkołami i firmami w regionie.

Jednym z punktów projektu ERL było opracowanie vademecum (przewodnika) dla przedsiębiorstw otwartego rynku pracy na temat możliwości wsparcia finansowego, a także praw i obowiązków przy zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej. Grupą docelową vademecum są pracodawcy z Województwa Dolnośląskiego (strona polska) i Saksonii, w szczególności z Powiatów Bautzen i Görlitz. Wynika to ze wsparcia projektu na obszarze polsko-saksońskiego pogranicza przez Interreg Polska-Saksonia oraz z faktu, że oba powiaty należą do Euroregionu Nysa.

3. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ: CO TO ZNACZY?

„On/ona/ono jest przecież niepełnosprawny/a/e!“, jak szybko w codziennych sytuacjach te słowa przychodzą nam do głowy i przechodzą przez gardło. Często bez zastanowienia i w większości przypadków bez złych intencji. To tylko sformułowanie służące do identyfikacji osób lub sytuacji, które są nietypowe, powodują dyskomfort.

Kiedy naprawdę mamy do czynienia z osobami niepełnosprawnymi, często przetacza się nad nami fala bezradności, połączona z litością. Wiele osób zadaje sobie pytanie: Czy mam zareagować? Jak mam zareagować? Czego się ode mnie oczekuje?

Zacznijmy od tego, że litość jest ostatnią rzeczą, której chcą osoby niepełnosprawne! Akceptacja, oczywista pomoc w ramach samopomocy i wspólne działania są o wiele ważniejsze i cenniejsze w postępowaniu z osobami niepełnosprawnymi.

3.1. DEFINICJA: JĘZYKOWA I PRAWNA

Z punktu widzenia języka niemieckiego istnieje następująca definicja słowa „behindert” (pl. niepełnosprawny/a/e): be . hin . dert .

Przymiotnik;

Upośledzony/a/e/ w wyniku urazu fizycznego, umysłowego lub psychicznego;

Definicja niepełnosprawności określona przez ustawodawcę jest znacznie bardziej szczegółowa. Zwłaszcza w SGB IX (Dziewiąty Kodeks Społeczny) samostanowienie i uczestnictwo w życiu społecznym osób niepełnosprawnych są uzasadnione przepisami prawa.

Pojęcie niepełnosprawności jest zdefiniowane w odniesieniu do osób w SGB IX §2 ust. 1 w następujący sposób:

„Ludzie są niepełnosprawni, jeśli ich funkcje fizyczne, zdolności umysłowe lub stan zdrowia psychicznego odbiegają na dłużej niż sześć miesięcy od stanu typowego dla ich wieku z tego powodu ich udział w życiu społecznym jest ograniczony. Są oni narażeni na ryzyko niepełnosprawności, jeśli można się spodziewać takiego ograniczenia”.

Definicja jest rezultatem transpozycji prawa międzynarodowego do prawa krajowego. Ostatnia wersja SGB IX 2019 została poprzedzona opracowaniem WHO i ONZ, które zostanie tutaj pokrótce przedstawione:

2001

Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (International Classification of Functioning, Disability and Health), w skrócie ICF, jest używana do opisu funkcjonalnego stanu zdrowia i upośledzenia społecznego.

Klasyfikacja ta została opublikowana w 2001 roku przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) jako następcą Międzynarodowej Klasyfikacji Ułomności, Niepełnosprawności i Upośledzenia (International Classification of Impairment, Disability and Handicap – ICIDH).

ICF służy jako jednolity i ustandaryzowany system opisu funkcjonalnego stanu zdrowia, niepełnosprawności, upośledzenia społecznego i istotnych czynników środowiskowych danej osoby w różnych dyscyplinach i krajach. Dzięki klasyfikacji można systematycznie rejestrować bio-psycho-społeczne aspekty skutków choroby z uwzględnieniem czynników kontekstowych.

2006

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – **CRPD**) jest konwencją praw człowieka ONZ, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 13 grudnia 2006 r.

2008

Wchodzi w życie Konwencja praw człowieka ONZ. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych zawiera – oprócz potwierdzenia ogólnych praw człowieka również w odniesieniu do osób niepełnosprawnych – dużą liczbę specjalnych regulacji dostosowanych do sytuacji życiowej osób niepełnosprawnych.

2016

Uchwalenie Federalnej Ustawy o Uczestnictwie, pierwsze poprawki (etap reformy 1 obowiązujące już w 2017 r., pełne wdrożenie do 2023 r.

Celem Federalnej Ustawy o Uczestnictwie jest poprawa sytuacji życiowej osób niepełnosprawnych w sensie większego uczestnictwa i większego samostanowienia oraz przekształcenie pomocy integracyjnej w nowoczesną ustawę o uczestnictwie społecznym. Ustawa kontynuuje rozwój polityki dotyczącej niepełnosprawności w Niemczech zgodnie z zasadami konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

W związku z tym opracowywane są zmiany **IX Księgi Kodeksu Socjalnego** – prawa do rehabilitacji i uczestnictwa osób niepełnosprawnych:

- ▶ **W części 1** podsumowuje prawo dotyczące rehabilitacji i uczestnictwa, mające zastosowanie do wszystkich podmiotów świadczących usługi rehabilitacyjne.
- ▶ **W części 2** Pomoc integracyjna usunięta z SGB XII i zreformowana jest uregulowana jako „specjalne świadczenia na rzecz samostanowienia osób niepełnosprawnych”. SGB IX osiąga w tym zakresie status ustawy o świadczeniach.
- ▶ **W części 3** w przyszłości uregulowanie znajdzie opracowywane prawo dotyczące osób o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ustawa o uczestnictwie osób niepełnosprawnych oraz SGB IX zajmują się szczególnie prawami osób niepełnosprawnych, zarówno w życiu codziennym, jak i prywatnym, w zakresie dochodów i oczywiście w procesie pracy.

3.2. RODZAJE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Niepełnosprawność w przeważającej części nie jest wrodzona. U ponad trzech czwartych (83%) wszystkich osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności pojawia się ona w ciągu życia i często w wyniku choroby, np. nowotworu. 2 % wszystkich przypadków poważnej niepełnosprawności jest regularnie powodowanych przez wypadek lub chorobę zawodową. Niepełnosprawność może więc dotknąć każdego, choć większość ludzi, a w związku z tym także większość pracodawców osób niepełnosprawnych, myśli najpierw o osobach z niepełnosprawnością intelektualną lub korzystających z wózków inwalidzkich.

Ważne jest, aby pracodawcy wiedzieli, jakie rodzaje niepełnosprawności istnieją. Platforma internetowa Talentplus (www.talentplus.de) stanowi doskonałą pomoc dla pracodawców. Tutaj oferowana jest nie tylko pomoc teoretyczna, ale również praktyczna. Talentplus to portal dotyczący życia zawodowego i niepełnosprawności. Poniższe zestawienie pochodzi również z tej platformy:

- ▶ Niepełnosprawność neurologiczna
- ▶ Niepełnosprawność aparatu ruchowego i szkieletowego
- ▶ Inne rodzaje niepełnosprawności fizycznej
- ▶ Upośledzenie wzroku i ślepotą
- ▶ Utrata słuchu i głuchota
- ▶ Upośledzenie mowy
- ▶ Niepełnosprawność w uczeniu się
- ▶ Upośledzenie umysłowe
- ▶ Niepełnosprawność psychiczna
- ▶ Niepełnosprawność po uzależnieniu

Klasyfikacje te ułatwiają pracodawcy tworzenie miejsc pracy, które dokładnie odpowiadają wymaganiom i potrzebom zainteresowanych pracowników, a także pomagają w identyfikacji i przestrzeganiu różnych zobowiązań. Broszura „**Co tu oznacza niepełnosprawność?**”, może pomóc i wyjaśnić, co kryje się za różnymi rodzajami niepełnosprawności. Można ją zamówić bezpłatnie w urzędach ds. integracji lub pobrać jako plik PDF ze strony: www.integrationsaemter.de

Nie ma „tej konkretnej” niepełnosprawności, ale wiele różnych rodzajów niepełnosprawności. Wiele niepełnosprawności niekoniecznie jest „widocznych”, w przeciwieństwie do osób z niepełnosprawnością fizyczną, które na przykład poruszają się na wózku inwalidzkim. Na przykład choroby przewlekłe, upośledzenie umysłowe, utrata słuchu lub trudności w uczeniu się nie muszą być zauważone natychmiast. (Talentplus).

3.3. STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I SKŁADANIE WNIOSKU

Poprzez stopień niepełnosprawności wyrażany jest poziom niepełnosprawności w odniesieniu do samookreślenia i prawa do uczestnictwa w życiu społecznym. Stopień niepełnosprawności jest wyrażany w stopniach co dziesięć od 20 do 100. Jest on ustalany niezależnie od wykonywanego zawodu. Dlatego też nie mówi nic o tym, na ile osoba niepełnosprawna jest zdolna do wykonywania konkretnej pracy.

Zasadniczo istotne jest rozróżnienie na następujące trzy grupy:

- ▶ osoby niepełnosprawne lub osoby zagrożone niepełnosprawnością;
- ▶ osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (SGB IX § 2 ust. 2: stopień niepełnosprawności od 50);
- ▶ osoby niepełnosprawne, które są równe osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności;

Zgodnie z SGB IX § 152 ustalenie stopnia niepełnosprawności jest zadaniem urzędów (niem. Ämter der Versorgungsverwaltung). **W Saksonii w 2008 r. miała miejsce reforma administracyjna, w wyniku której decyzja o stopniu niepełnosprawności i wydanie legitymacji osoby z dużą niepełnosprawnością spoczywa w gestii władz lokalnych.**

Dla wszystkich pracodawców ważny jest fakt, że stopień niepełnosprawności nie mówi nic o zdolności do wykonywania wyuczonego zawodu. Stopień niepełnosprawności wynoszący 50 lub więcej nie oznacza zatem, że pracownicy niepełnosprawni są tylko w połowie zdolni do wykonywania pracy i nie są już w stanie realizować jej w pełnym zakresie.

Wniosek o stwierdzenie niepełnosprawności, a tym samym o zakwalifikowanie do stopnia niepełnosprawności, może być złożony przez osobę niepełnosprawną tylko wtedy, gdy pracuje ona w Niemczech lub ma miejsce zamieszkania w Niemczech. Nie musi być obywatelem niemieckim, a do złożenia wniosku może udzielić pełnomocnictwa osobie zaufanej. Procedura składania wniosków jest bezpłatna.

Pracodawcy z reguły nie biorą udziału w postępowaniu orzekającym i nie są uprawnieni do składania wniosków w imieniu pracowników.

3.4. PRAWA I ŚWIADCZENIA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Istnieje wiele praw, świadczeń wyrównawczych i wsparcie dla osób niepełnosprawnych. Warunkiem korzystania z tych pomocy prawnych jest złożenie wniosków.

Pierwszy z nich to wniosek o stwierdzenie niepełnosprawności składany w urzędzie (niem. Versorgungsamt). Tylko w przypadku, gdy urząd ten stwierdził niepełnosprawność i wyraził ją przez stopień tej niepełnosprawności, osoba składająca wniosek może otrzymać świadczenie wyrównawcze. Wiele z tych świadczeń jest powiązanych z legitymacją osoby z dużym stopniem niepełnosprawności, którą otrzymuje każda osoba niepełnosprawna i posiadająca stopień niepełnosprawności 50 lub więcej.

Jeśli osoba niepełnosprawna posiada legitymację osoby z dużym stopniem niepełnosprawności (≥ 50), może ona również zawierać oznaczenia, które dokładniej określają stopień niepełnosprawności. Od tych oznaczeń zależą również pewne świadczenia wyrównawcze.

Świadczenia wyrównawcze dzielą się na:

- ▶ świadczenia wyrównawcze uzależnione od oznaczeń;
- ▶ świadczenia wyrównawcze uzależnione od stopnia niepełnosprawności;

Oba poniższe zestawienia zawierają wykaz świadczeń wyrównawczych, bazujących na stopniu niepełnosprawności oraz bazujących na dodatkowych oznaczeniach.

Środki wyrównujące uzależnione od stopnia niepełnosprawności

Środki wyrównujące, które obejmują niski stopień niepełnosprawności, mają również zastosowanie do wszystkich wyższych stopni. Dla wielu osób z (poważną) niepełnosprawnością dostępna jest **pomoc w prowadzeniu pojazdów mechanicznych** i **komunalne usługi przewozowe**, jeśli spełnione są pozostałe wymagania.

20	▶ Jeżeli zostaną spełnione odpowiednie warunki, można ubiegać się o świadczenia rehabilitacyjne i związane ze współuczestnictwem, np. świadczenia z tytułu rehabilitacji leczniczej, zawodowej lub społecznej oraz świadczenia pielęgnacyjne i uzupełniające. (§29 ust. 1 SGB I)
30/40	▶ Równouprawnienie (§2 ust. 3 SGB IX) ▶ Ochrona przed zwolnieniem przy równouprawnieniu (§ 151 ust. 3 SGB IX)

Środki wyrównujące uzależnione od stopnia niepełnosprawności

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: <ul style="list-style-type: none"> ▷ Stopień niepełnosprawności 30: 310 € ▷ Stopień niepełnosprawności 40: 430 € ▷ (§ 33 b EstG)
50	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Status osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności (§ ust. 2 SGB IX) ▶ Kwota wolna od podatku: 570 € (§ 33b EstG) ▶ Preferowane przyjęcie do pracy, zatrudnienie (§§ 164, 205 SGB IX) ▶ Ochrona przed zwolnieniem (§§ 168, ff SGB IX) ▶ Pomoc towarzysząca w życiu zawodowym (§ 185 SGB IX) ▶ Zwolnienie od pracy w godzinach nadliczbowych (§ 207 SGB IX) ▶ Dodatkowy urlop w wymiarze jednego tygodnia roboczego (§ 208 SGB IX) ▶ Wcześniejsze przejście na emeryturę nawet o 5 lat (§§ 37, 236a SGB VI) lub przejście urzędników na emeryturę (§ 52 BBG) ▶ Zmniejszenie liczby lekcji dla nauczycieli: w zależności od kraju związkowego ▶ Zmniejszenie składek na rzecz klubów samochodowych, np. ADAC, AvD (statuty klubów) ▶ Obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne dla osób niepełnosprawnych (SGB V oraz SGB VI) ▶ Rabat u wielu operatorów stacjonarnych i komórkowych ▶ Odliczenie kwoty wolnej od podatku przy ustalaniu dochodu w ramach budownictwa społecznego w przypadku konieczności sprawowania opieki długoterminowej zgodnie z § 14 SGB XI: 2.100 € (§ Ustawa o wspieraniu budownictwa mieszkaniowego) ▶ Kwota wolna od podatku przy zasiłku mieszkaniowym w przypadku konieczności sprawowania opieki długoterminowej (§ 14 SGB XI) oraz opieki/opieki krótkoterminowej domowej lub częściowo stacjonarnej: 1.500 € (§ 17 Ustawa o zasiłkach mieszkaniowych) ▶ Obniżka lub zwolnienie z opłaty klimatycznej (statuty miejscowości) ▶ Z oznaczeniami G i aG opcjonalnie odliczane od podatku: zryczałtowany dodatek na dojazdy do pracy 30 ct/km (§ 9 ust. 1 Nr.4 EstG) lub rzeczywiste koszty dojazdu do pracy (§ 9 ust. 2 EstG)

Środki wyrównujące uzależnione od stopnia niepełnosprawności

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Opiekunowie mogą odliczyć zryczałtowany zasiłek opiekuńczy w wysokości 924 €, jeśli osoba wymagająca opieki posiada również oznaczenie H (§ 33b ust. 6 EStG). ▶ Pomarańczowe pozwolenie na parkowanie dla osób niepełnosprawnych lub cierpiących na określone schorzenia.
60	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: 720 € (§ 33 b EStG) ▶ Zniżka na abonament radiowo-telewizyjny w wysokości 5,83 € przy stopniu niepełnosprawności związanym wyłącznie z upośledzeniem wzroku (§ 4 Umowy o abonamencie radiowo-telewizyjnym)
70	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: 890 € (§ 33 b EStG) ▶ Opcjonalnie do odliczenia od podatku: koszty przejazdu - ryczałt 30 ct/km (§ 9 ust. 1 Nr. 4 EStG) lub rzeczywiste wydatki dojazdu do pracy (§ 9 Abs. 2 EStG) ▶ Przejazdy prywatne mogą być odliczone od podatku, jeśli jednocześnie zaznaczone jest oznaczenie G: do 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ Zniżka na kolejową kartę abonamentową – bahn Card
80	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: 1.060 € (§ 33 b EStG) ▶ Odliczenie dodatku przy ustalaniu dochodu w ramach wspierania budownictwa społecznego (jeśli jednocześnie istnieje potrzeba opieki zgodnie z § 14 SGB XI): 4.500 € (§ 24 Ustawy o wspieraniu budownictwa mieszkaniowego) ▶ Przejazdy prywatne mogą podlegać odliczeniu od podatku: do 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ Zniżka na abonament radiowo-telewizyjny w wysokości 5,83 EUR, jeśli nie jest możliwy udział w wydarzeniach publicznych (§ 4 Umowy o abonamencie radiowo-telewizyjnym)
90	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: 1.230 € (§ 33 b EStG) ▶ Opłata socjalna w Telekom: Niewidomy, głuchy lub z upośledzeniem mowy + stopień niepełnosprawności 90: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Obniżka do 8,72 € w ramach opłaty socjalnej. Tylko dla określonych stawek opłat, nie dla stawek ryczałtowych.
100	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwota wolna od podatku: 1.420 € (§ 33 b EStG) ▶ Kwota wolna od podatku przy zasiłku mieszkaniowym: 1.500 € (§ 17 Ustawy o zasiłkach mieszkaniowych)

Środki wyrównujące uzależnione od stopnia niepełnosprawności

- ▶ Kwota wolna od podatku od spadków i darowizn w określonych przypadkach (§ 13 ust. 1 Nr. 6 ErbStG)
- ▶ Wcześniejsze dysponowanie środkami z oszczędnościowych kas mieszkaniowych lub kwot oszczędnościowych (ogólne warunki dostawców).
- ▶ Odliczenie kwoty wolnej od podatku przy obliczaniu dochodu w ramach wspierania budownictwa społecznego: 4.500 € (§ 24 Ustawy o wspieraniu budownictwa mieszkaniowego)
- ▶ W wielu gminach obniżenie podatku od psów towarzyszących, częściowo także dla osób o niskim stopniu niepełnosprawności.

Świadczenia wyrównawcze uzależnione od oznaczeń

Pomoc przy zakupie auta oraz komunalne usługi przewozowe kwalifikują się dla osób niepełnosprawnych, jeśli spełnione są pozostałe warunki

aG	bardzo mocno upośledzony fizycznie	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny przejazd środkami komunikacji publicznej po otrzymaniu oznaczenia stopnia niepełnosprawności (§ 228 ff. SGB IX) ▶ zwolnienie z podatku od pojazdów samochodowych (§ 3a Abs. 1 KraftStG) ▶ związane z niepełnosprawnością przejazdy prywatne są traktowane jako nadzwyczajne obciążenie i można je odliczyć od podatku: do 15.000 km x 30 ct = 4500 € 4.500 € (§ §§ EStG) ▶ bezpłatne usługi przewozowe w wielu gminach i powiatach z różnymi uregulowaniami lokalnymi ▶ niebieska karta parkingowa (§ 46 Abs. 1 StVO) ▶ kasa chorych może przejąć koszty przejazdu w celu wykonania zabiegów ambulatoryjnych (§ 60 SGB V) ▶ w przypadku emerytury lub renty z tytułu zmniejszonej zdolności do pracy zarobkowej wzrost z tytułu pomocy społecznej: 17% (§ 30 SGB XII)
-----------	------------------------------------	---

Świadczenia wyrównawcze uzależnione od oznaczeń

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ przy stopniu niepełnosprawności 50 i więcej: odliczane są rzeczywiste koszty dojazdu do pracy (alternatywnie do ryczałtu za koszty odległości) (§ 9 ust. 2 zdanie 3 EStG)
B	konieczność ciągłego towarzyszenia	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny przewóz osoby towarzyszącej <ul style="list-style-type: none"> ▷ w środkach komunikacji publicznej blisko – i dalekobieżnej z wyjątkiem przejazdów pociągami lub wagonami specjalnymi (§228 ff. SGB IX) ▷ w przypadku większości lotów na terenie Niemiec ▷ osób niewidomych w międzynarodowej komunikacji kolejowej (Międzynarodowa Taryfa Osobowa i Bagażowa TCV) ▶ koszty urlopu osoby towarzyszącej do 767 € są odliczane od podatku (§§ 33, 33 b ust.3 zdanie 3 EStG) ▶ pomarańczowa karta parkingowa (§ 46 ust. 1 StVO) ▶ osoba towarzysząca jest zwolniona z opłaty klimatycznej
B1	niewidomy	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny transport środkami komunikacji publicznej (§§ 228 ff. SGB IX) ▶ zwolnienie z podatku od pojazdów samochodowych (§ 3 a ust. 1 KraftStG) ▶ abonament radiowy: <ul style="list-style-type: none"> ▷ zwolnienie dla osób otrzymujących pomoc dla niewidomych ▷ zniżka przy stopniu niepełnosprawności 60 tylko z powodu upośledzenia wzroku (§ 4 umowa abonamentu radiowego) ▶ Telekom taryfa socjalna przy stopniu niepełnosprawności min. 90: do 8,72 € ulgi (patrz RF) ▶ niebieska karta parkingowa (§ 46 ust. 1 StVO) ▶ przyznanie pomocy dla osoby niewidomej a w wielu krajach związkowych krajowych środków na wsparcie osób niewidomych

Świadczenia wyrównawcze uzależnione od oznaczeń

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ w wielu gminach zwolnienie z podatku od posiadania psa przewodnika ▶ kasa chorych może przejąć koszty przejazdu w celu wykonania zabiegów ambulatoryjnych (§ 60 SGB V)
G	znacznie upośledzony fizycznie	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny przejazd środkami komunikacji publicznej po otrzymaniu oznaczenia stopnia niepełnosprawności (§ 228 ff. SGB IX) lub 50% zniżki przy podatku od pojazdów samochodowych (§ 3 a ust. 2 zdanie 1 KraftStG) ▶ związane z niepełnosprawnością przejazdy prywatne przy stopniu niepełnosprawności od 70 oraz oznaczeniu G mogą zostać odliczone od podatku: do 3.000 km x 30 ct = 900 € (§ 33 EStG) ▶ w przypadku emerytury lub renty z tytułu zmniejszonej zdolności do pracy zarobkowej wzrost z tytułu pomocy społecznej: 17% (§ 30 SGB XII) ▶ pomarańczowa karta parkingowa w przypadku wystąpienia innych warunków ▶ przy stopniu niepełnosprawności 50 i więcej: można odliczyć rzeczywiste koszty na dojazd do pracy (§9 ust.2 zdanie 3 EStG)
G1	niesłyszący	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny przejazd środkami komunikacji publicznej po otrzymaniu oznaczenia stopnia niepełnosprawności (§ 228 ff. SGB IX) lub 50% zniżki przy podatku od pojazdów samochodowych (§ 3 a ust. 2 zdanie 1 KraftStG) ▶ Telekom taryfa socjalna przy stopniu niepełnosprawności od min. 90: do 8,72 € zniżki miesięcznie (patrz RF) ▶ abonament radiowy: <ul style="list-style-type: none"> ▷ zwolnienie dla osób głucho – niewidomych ▷ zniżka dla osób które nie są się w stanie porozumieć Hörhilfen nicht aus – nawet przy pomocy aparatów słuchowych (§ 4 umowa abonamenty radiowego) ▶ w wielu gminach zwolnienie z podatku za psa przewodnika

Świadczenia wyrównawcze uzależnione od oznaczeń

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ środki finansowe dla osób niesłyszących w B, BB, NRW, SA, S, TH
H	bezradny	<ul style="list-style-type: none"> ▶ bezpłatny przejazd środkami transportu publicznego (§ 228 ff. SGB IX)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ zwolnienie z podatku od pojazdów samochodowych (§ 3 a ust. 1 bzw. 2 KraftStG)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ kwota ryczałtowa jako bardzo duże obciążenie przy podatku dochodowym 3.700 € (§ 33 b EStG)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ w wielu gminach zwolnienie Befreiung von der z opłaty za psa (lokalny regulamin) ryczałt na opiekę dla opiekunów: 924 € (§ 33 b ust. 6 ESrG)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ ryczałt na opiekę dla opiekunów: 924 € (§ 33b ust. 6 ESrG)
RF	zwolnienie z abonamentu radiowego	<ul style="list-style-type: none"> ▶ zniżka przy abonamencie radiowym do 5,83 € / miesięcznie (§ 4 umowa abonamentu radiowego)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Telekom taryfa socjalna: zniżka o 6,94 € / miesięcznie przy określonych taryfach nie przy Flatrates
TBI	głucho-niewidomy	<ul style="list-style-type: none"> ▶ zwolnienie z abonamentu radiowego (§ 4 umowa abonamentu radiowego)
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ głucho-niewidomi otrzymują miesięcznie: <ul style="list-style-type: none"> ▷ Bayern 1.220 € ▷ Berlin 1.189 € ▷ Sachsen 650 € ▷ Schleswig Holstein 400 € ▷ Thüringen 500 € podstawą są rozporządzenia krajowe

Oznaczenia rzadkie, które mogą pojawić się w legitymacji osoby z dużą niepełnosprawnością, zależą od stopnia skutków uszkodzenia. Szczegółowych informacji na ten temat udziela urząd (niem. Versorgungsamt). Chodzi o następujące oznaczenia:

Kriegsbeschädigt (niepełnosprawność w wyniku wojny) dla osób niepełnosprawnych

w wyniku działań wojennych, których stopień uszkodzeń (stopień niepełnosprawności) wynosi co najmniej 50 zgodnie z definicją zawartą w federalnej ustawie o emeryturach i rentach (BVG);;

VB dla osób niepełnosprawnych ze stopniem niepełnosprawności co najmniej 50, zgodnie z przepisami, do których ma zastosowanie BVG, np. ofiar aktów przemocy lub osób niepełnosprawnych w wyniku służby wojskowej, cywilnej lub szczerzeń Oznaczenie „VB” oznacza, że przysługuje prawo do świadczeń zgodnie z przepisami BVG;

EB stopień niepełnosprawności co najmniej 50, odszkodowanie zgodnie z § 28 federalnej ustawy o odszkodowaniach (BEG) (§ 2 SchwbAV § 2):

I KI Osoby poważnie poszkodowane w czasie wojny o stopniu niepełnosprawności co najmniej 70, mogą korzystać z pociągów I klasy bez dodatkowych opłat.

Źródło: www.betanet.de

Podsumowując, można stwierdzić, że nic nie można zrobić bez wniosku. Większość świadczeń dla osób niepełnosprawnych znajduje się w SGB IX „Rehabilitacja i uczestnictwo”. Dobrą pomocą do odnalezienia się w dżungli świadczeń jest platforma www.betanet.de (świadczenia wyrównawcze). Są na niej krótko i zwięźle przedstawione najróżniejsze ulgi i świadczenia. Zawsze jest wyszczególnione, czy jest konieczny wniosek i który urząd jest urzędem właściwym.

3.5. NIEMIECKIE PRZEPISY DOTYCZĄCE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Cztery ustawy Republiki Federalnej Niemiec zajmują się wyłącznie tematem życia i pracy w przypadku niepełnosprawności. Nadrzędna dla tych czterech ustaw jest (konstytucja). Na szczeblu związkowym obowiązuje saksońska ustawa z 2.06.2019 r. o włączeniu społecznym.

KONSTYTUCJA REPUBLIKI FEDERALNEJ NIEMIEC

- ▶ Artykuł 3: „Nikt nie powinien być dyskryminowany z powodu swojej niepełnosprawności“;
- ▶ Celem jest równe traktowanie, uczestnictwo i równe szanse dla wszystkich ludzi;

USTAWA O RÓWNOŚCI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ – BGG)

- ▶ dotyczy dziedziny prawa publicznego: ministerstw, urzędów, jednostek terytorialnych;
- ▶ reguluje kwestię równości osób niepełnosprawnych;

USTAWA OGÓLNA O RÓWNYM TRAKTOWANIU (AGG)

- ▶ ma zastosowanie w prywatnym obrocie prawnym w prawie pracy i cywilnym;

- ▶ składa się z 2 komponentów: zakazu dyskryminacji w związku z prawem pracy i ogólnego zakazu dyskryminacji;
- ▶ rozszerza specjalną ochronę dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności z SGB IX na wszystkie osoby niepełnosprawne;

USTAWA O WZMOCNIENIU UCZESTNICTWA I SAMOSTANOWIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (BUNDESTEILHABEGESETZ – BTHG)

- ▶ Celem jest umożliwienie większego uczestnictwa i dalszego rozwoju prawa dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- ▶ Dążenie do wdrożenia idei społeczeństwa integracyjnego;

DZIEWIĄTA KSIĘGA KODEKSU SOCJALNEGO – REHABILITACJA I UCZESTNICTWO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (SGB IX)

- ▶ obejmuje ustawy o rehabilitacji i udziale osób niepełnosprawnych;
- ▶ zawiera uregulowania prawa socjalnego dla osób niepełnosprawnych i osób zagrożonych niepełnosprawnością;
- ▶ zawiera przepisy prawa pracy dotyczące udziału osób ze znaczną niepełnosprawnością;
- ▶ całkowicie zmieniona wersja obowiązująca od 2018 roku, ważne przepisy dla pracodawców i pracowników z niepełnosprawnością;

Oprócz tych przepisów, 2 inne ustawy są szczególnie ważne dla starszych osób niepełnosprawnych:

- ▶ **Ustawa o opiece nad ofiarami wojny (Bundesversorgungsgesetz – BVG)**
 - ▷ reguluje w Republice Federalnej Niemiec państwową opiekę nad ofiarami II wojny światowej;
- ▶ **Ustawa federalna o odszkodowaniach dla ofiar prześladowań narodowosocjalistycznych (Bundesentschädigungsgesetz – BEG)**
 - ▷ jest częścią niemieckiej polityki reparacyjnej po II wojnie światowej;

Od 2019 roku dla Wolnego Kraju Związkowego Saksonia, a w związku z tym także dla Euroregionu Nysa obowiązuje:

- ▶ **Ustawa mająca na celu wzmocnienie inkluzji osób niepełnosprawnych w Wolnym Kraju Związkowym Saksonia (Sächsisches Inklusionsgesetz)**
 - ▷ zastępuje ustawę integracyjną z 2004 roku;
 - ▷ dalszy rozwój inkluzji w Saksonii;
 - ▷ zawiera uregulowania dotyczące racjonalnych środków w zakresie zakazu dyskryminacji
 - ▷ rozszerza prawo do posługiwania się niemieckim językiem migowym (prawo

niesłyszących rodziców do korzystania z usług tłumaczy ustnych języka migowego na zebraniach szkolnych, rozmowach z nauczycielami w przedszkolach i szkołach)

- ▶ pełnoetatowy pełnomocnik ds. integracji oraz rada doradcza do spraw osób niepełnosprawnych – obie z siedzibą przy Kancelarii Państwa;

3.6. KTÓRE URZĘDY I WŁADZE WSPIERAJĄ?

Bez względu na to, czy niepełnosprawność występuje, który stopień niepełnosprawności obowiązuje, w jaki sposób wspiera się powrót do pracy lub czy można nawiązać nowy stosunek pracy – pracodawcy i pracownicy niepełnosprawni znajdują kompetentne wsparcie ze strony różnych organizacji, urzędów i instytucji. Lista ta nie odzwierciedla ważności tych podmiotów i nie musi być kompletna.

FEDERALNE MINISTERSTWO PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

- ▶ o udziela telefonicznych informacji o SGB IX oraz o niepełnosprawności, **030/221911-006**;
- ▶ o jedna lokalizacja dla całych Niemiec;

URZĄD EMERYTALNO-RENTOWY (VERSORGUNGSAMT)

- ▶ odpowiada za orzeczenie niepełnosprawności (wniosek); (z wyjątkiem Saksonii)
- ▶ wydaje legitymacje dla ciężko niepełnosprawnych (z wyjątkiem Saksonii);
- ▶ sprawdza warunki ubiegania się o świadczenia wyrównawcze;
- ▶ w zależności od kraju związkowego, urzędy ds. emerytur i rent są nazywane w różny sposób lub przydzielane do różnych urzędów;
- ▶ **adres** właściwego urzędu ds. emerytur można uzyskać w urzędzie miasta lub gminy;
- ▶ **W związku z reformą administracyjną w Saksonii, od 2008 r. urząd ds. emerytur nie jest już odpowiedzialny za orzekanie stopnia niepełnosprawności i wydawanie legitymacji dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Zadania te są przejmowane przez władze lokalne (gminy).**

URZĄD DS. INTEGRACJI (WCZEŚNIEJ: BIURA OPIEKI SPOŁECZNEJ)

- ▶ informacje na temat prawa pracy, np. dodatkowy urlop, ochrona przed zwolnieniem;
- ▶ wspieranie i zapewnianie integracji osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w życiu zawodowym;
- ▶ pomoc w życiu zawodowym;
- ▶ przejęcie kosztów osoby wspierającej w życiu zawodowym lub asystenta w pracy;
- ▶ adres właściwego urzędu ds. integracji można znaleźć na stronie: www.integration-sämter.de/kontakt, przy czym należy podać wyłącznie kod pocztowy danej osoby;

AGENCJE PRACY

- ▶ decydowanie o równouprawnieniu;
- ▶ wspieranie integracji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- ▶ umieszczanie lub integracja na pierwszym rynku pracy;
- ▶ oferuje usługi w zakresie rehabilitacji zawodowej (usługi w zakresie uczestnictwa w życiu zawodowym – LTA) w ramach danej kompetencji;
- ▶ adres lokalnej agencji pracy można znaleźć na stronie:
www.arbeitsagentur.de

JOBCENTER (URZĄD PRACY)

- ▶ jest albo wspólną placówką Federalnej Agencji Pracy i podmiotu gminnego, lub podlega jedynie pod podmiot gminny;
- ▶ umieszczenie na rynku pracy lub zintegrowanie w pracy;
- ▶ świadczenia zgodnie z SGB II;
- ▶ adres właściwego, miejscowego urzędu pracy można znaleźć na stronie:
www.arbeitsagentur.de

SERWIS INTEGRACYJNY – INTERGRATIONSFACHDIENST (IFD)

- ▶ doradztwo i wsparcie w życiu zawodowym dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i osób o równym statusie;
- ▶ różne dodatki;
- ▶ opieka zawodowa;
- ▶ oferowanie łatwo dostępnego poradnictwa w związku z pracą i niepełnosprawnością/ długotrwałą chorobą
- ▶ pracują na zlecenie urzędów ds. integracji i mogą być zatrudniane przez agencje pracy lub inne placówki rehabilitacyjne;
- ▶ adres lub lista wszystkich specjalistycznych służb integracyjnych dla poszczególnych krajów związkowych znajduje się na stronie internetowej:
www.integrationsaemter.de > Kontakt > Integrationsfachdienst

UZUPEŁNIAJĄCE NIEZALEŻNE DORADZTWO W ZAKRESIE UCZESTNICTWA (EUTB)

- ▶ wspiera i doradza wszystkim osobom niepełnosprawnym, osobom zagrożonym niepełnosprawnością i ich najbliższym;
- ▶ uzupełnia doradztwo ze strony odpowiednich placówek rehabilitacyjnych
- ▶ bezpłatne i ogólnokrajowe doradztwo we wszystkich kwestiach związanych z rehabilitacją i uczestnictwem;

- ▶ w niezależnych poradniach partycypacyjnych osoby niepełnosprawne udzielają porad innym osobom dotkniętym niepełnosprawnością i ich rodzinom (tzw. Peer Counseling);
- ▶ oferuje bezpłatną aplikację, która pokazuje usługi doradcze w bezpośredniej okolicy i przy pomocy której można umówić się na wizytę w poradni;
- ▶ **adres:** Poradnie są rozmieszczone na terenie całych Niemiec. Dla osób, które mają szczególne potrzeby w zakresie doradztwa, np. z powodu wad wzroku lub słuchu, dostępne są ponadregionalne placówki doradcze. Osoby do kontaktu można znaleźć na stronie: www.teilhabeberatung.de > doradztwo
- ▶ nasz warsztat WfbM St. Michael **współpracuje z następującym EUTB: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung EUTB**
 Kath. Dompfarrei St. Petri, Bautzen
 Kornmarkt 15
 02625 Bautzen
 Tel. 03591/498282
info@eutb.dompfarrei-bautzen.de

3.7. PARTNERZY DO KONTAKTU W WOLNYM KRAJU SAKSONIA

W ramach projektu ERL skoncentrowano się na obszarze przygranicznym pomiędzy Saksonią i Polską, a w szczególności na Euroregionie Nysa z powiatami Bautzen i Görlitz. W związku z tym przedstawieni tu zostaną partnerzy do kontaktu z tego regionu.

KOMMUNALER SOZIALVERBAND SACHSEN (KSV SACHSEN)

- ▶ podmiot prawa publicznego;
- ▶ łączy 10 powiatów i 3 miasta na prawach powiatu Wolnego Kraju Saksonia;
- ▶ międzymiastowy podmiot pomocy społecznej i integracyjnej;
- ▶ międzymiastowy organ opieki;
- ▶ wdraża wytyczne dotyczące wsparcia;
- ▶ wypełnia zadania urzędu ds. integracji z ustawy o osobach o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz ustawy o odszkodowaniach i pomocy społecznej;
- ▶ koncentruje się na pomocy integracyjnej dla osób niepełnosprawnych;
- ▶ partner do kontaktu dla ponad 7100 firm w kontekście nakładania i stosowania opłaty wyrównawczej oraz specjalnej ochrony przed zwolnieniem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności i osób o równym statusie;
- ▶ organ sprzeciwu w ramach różnych ustaw (BEEG, BG, SächsL.ErzGG, jak również §69 SGB IX – orzeczenie stopnia niepełnosprawności)

POWIAT BAUTZEN

- ▶ Informacje o bieżących programach finansowania i wsparcia powiatu na stronie: www.landkreis-bautzen.de > zakładka Gesundheit & Soziales > Auswahl Barrierefreiheit (zdowie i sprawy społeczne – brak barier)
- ▶ Na stronie www.landkreis-bautzen.de > zakładka Gesundheit & Soziales > temat Menschen mit Behinderungen (osoby niepełnosprawne) znajduje się wykaz wszystkich warsztatów dla osób niepełnosprawnych w powiecie oraz link do szkół specjalnych
- ▶ Link do www.amt24.de do uproszczonego procesu składania wniosków, do ogólnych pytań, począwszy od tego, gdzie mogę otrzymać legitymację osoby poważnie niepełnosprawnej, po możliwości wsparcia finansowego oraz świadczeń wyrównawczych

POWIAT GÖRLITZ

- ▶ Link do www.amt24.de do uproszczonego procesu składania wniosków, do ogólnych pytań, począwszy od tego, gdzie mogę otrzymać legitymację osoby poważnie niepełnosprawnej, po możliwości wsparcia finansowego oraz świadczeń wyrównawczych
- ▶ Udostępnianie informacji na temat pomocy ze strony www.kreis-goerlitz.de

4. MIEJSCE PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ – WYMAGANIA I WSPARCIE

Wiele spraw związanych z osobami niepełnosprawnymi jest pozytywnie i kompleksowo regulowanych przez nowy SGB IX, ale jak to często bywa z przepisami, diabeł tkwi czasem w szczegółach.

O co chodzi?

W zasadzie neutralne pytanie o (stopień) niepełnosprawności jest po wprowadzeniu SGB IX i AGG niedopuszczalne!

W związku z tym żaden pracodawca nie może zadać takiego pytania, ale musi wypełnić zobowiązania prawne wobec pracownika, takie jak dodatkowy urlop, specjalna ochrona przed zwolnieniem itp. Skąd więc pracodawca powinien mieć wiedzę o istnieniu poważnej niepełnosprawności lub konieczności równouprawnienia (spowodowanej poważną chorobą lub wypadkiem i niewidoczną), jeśli nie może o to zapytać?

Dlatego też bardzo trudno jest pracodawcy skorzystać z pomocy placówek wyznaczonych w takich przypadkach, w razie potrzeby wystąpić o dotacje i/lub uniknąć błędów w prawie pracy. Federalny Sąd Pracy zajmował się tą kwestią i podjął decyzję w tej sprawie.

„Kiedy jest dozwolone pytanie na ile ciężka jest niepełnosprawność?”

„W międzyczasie orzeczenie Federalnego Sądu Pracy uznało, że pytanie pracodawcy dotyczące stopnia niepełnosprawności w istniejącym stosunku pracy jest dopuszczalne, jednakże po upływie sześciu miesięcy. Ma to zastosowanie w szczególności w przypadku przewidywanego rozwiązania umowy. Ponieważ tylko wtedy, gdy wiadomo, że istnieje poważna niepełnosprawność lub zrównanie z osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności, pracodawcy są w stanie spełnić wymogi prawne, takie jak specjalna ochrona przed zwolnieniem z pracy.“ Źródło: www.talentplus.de/in-beschaeftigung/rechte-und-pflichten/index.html

4.1. WYMOGI DOTYCZĄCE ZATRUDNIANIA/DO ZATRUDNIANIA OSÓB Z DUŻYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Przy tworzeniu miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, poważnie niepełnosprawnych lub ich odpowiedników każdy pracodawca musi uwzględnić wiele aspektów. Od podjęcia decyzji o lokalizacji miejsca pracy, do ewentualnego dostosowania urządzeń sanitarnych, w każdym z tych przypadków należy przestrzegać przepisów i ustaw.

Ponieważ te przepisy i ustawy różnią się w zależności od firmy (piekarnia, stolarka budowlana, odlewnia, firma programistyczna), niniejszy przewodnik ogranicza się do wymogów prawnych dotyczących zatrudniania pracowników poważnie niepełnosprawnych lub osób im równoważnych. Przepisy te nie są niezależne od branż i obowiązują w całym Niemczech. Ich kolejność nie ma odzwierciedlenia w ważności skutków prawnych.

4.1.1. PRAWO DO DODATKOWEGO URLOPU

- ▶ pracownik ze znacznym stopniem niepełnosprawności ma pięć dodatkowych dni roboczych urlopu w roku, oprócz urlopu podstawowego;
- ▶ rzeczywista wysokość dodatkowego urlopu zależy od regularnych dni roboczych;
- ▶ uprawnienie musi być sporządzone w formie pisemnej;
- ▶ dowód ciężkiej niepełnosprawności poprzez okazanie legitymacji osoby ciężko niepełnosprawnej;
- ▶ uprawnienie tylko w przypadku gdy stopień niepełnosprawności wynosi 50
- ▶ i więcej;
- ▶ pracownik ze znacznym stopniem niepełnosprawności może odmówić pracy
- ▶ w godzinach nadliczbowych

Podstawa prawna: §208 SGB IX

4.1.2. OBOWIĄZEK ZATRUDNIENIA

- ▶ Firmy zatrudniające co najmniej 20 pracowników muszą zatrudniać co najmniej 5% osób o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ Wytyczne dla przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 20 pracowników

Liczba miejsc pracy (średnia roczna)	Obowiązkowe miejsca pracy (średnia roczna miesięcznie)
1 do 19	0
20 do 39	1
40 do 59	2
60 do 69	3
70 do 89	4
90 do 109	5
110 do 129	6
130 do 149	7
.....

- ▶ Osoby o dużym stopniu niepełnosprawności lub osoby o równorzędnym statusie zostaną zaliczone na poczet obowiązkowych miejsc pracy;
- ▶ W pewnych okolicznościach decyzja o uznaniu 2-3 miejsc dla jednego pracownika z poważną niepełnosprawnością jest podejmowana przez Agencję Pracy;

Podstawa prawna: § 154 do §159 SGB IX

4.1.3. OPŁATA WYRÓWNAWCZA

- ▶ Jeżeli pracodawcy nie osiągną odpowiedniej liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych, muszą płacić roczną opłatę wyrównawczą do Urzędu ds. integracji;
- ▶ Jest ona tym niższa, im więcej niepełnosprawnych pracowników pracuje lub jest szkolonych w firmie;
- ▶ Wysokość stopniowanej opłaty wyrównawczej dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności została zwiększona od roku 2016;
- ▶ Urząd ds. integracji jest odpowiedzialny za pobieranie i wykorzystanie opłaty wyrównawczej (§ 1855 b ust. 1 nr 1 SGB IX);
- ▶ Uiszczenie opłaty wyrównawczej nie zastępuje obowiązku zatrudnienia;
- ▶ Obniżka opłaty wyrównawczej może być dokonana poprzez udzielenie zamówienia zakładom pracy dla osób niepełnosprawnych; faktura musi zawierać następujące zdanie: „Zamówienie to obejmuje wykonanie pracy netto zgodnie z § 223 Kodeksu socjalnego, księga IX, w wysokości...”

Podstawa prawna: §160 SGB IX

4.1.4. PRAWO DO ZATRUDNIENIA PRZYSTOSOWANEGO DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- ▶ Pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności mają prawo do zatrudnienia odpowiadającego ich umiejętnościom i wiedzy;
- ▶ Pracodawcy są zobowiązani do sprawdzenia umiejętności i możliwości zatrudnienia;
- ▶ Prawo do zatrudnienia odpowiedniego dla osób niepełnosprawnych obejmuje
 - ▷ utworzenie i utrzymanie miejsca pracy;
 - ▷ urządzenie miejsca pracy;
 - ▷ urządzenie otoczenia stanowiska pracy;
 - ▷ zaprojektowanie organizacji pracy;
 - ▷ organizację czasu pracy;

ze szczególnym uwzględnieniem niepełnosprawności oraz jej oddziaływania na zatrudnienie;

- ▶ W realizacji tych działań przedsiębiorstwa mogą być wspierane przez urzędy ds. integracji, Federalną Agencję Pracy i placówki rehabilitacyjne;
- ▶ Prawo to zostaje unieważnione, jeżeli jego realizacja jest nieuzasadniona lub wiąże się z nieproporcjonalnie wysokimi kosztami, lub jeżeli podczas realizacji nie będzie można przestrzegać przepisów bezpieczeństwa pracy;

Podstawa prawna: §164 SGB IX

4.1.5. ZAKAZ DYSKRYMINACJI ORAZ PROMOWANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

- ▶ Pracownicy nie mogą znajdować się w niekorzystnej sytuacji w pracy
- ▶ z powodu swojej niepełnosprawności. Dotyczy to:
 - ▷ zatrudnienia;
 - ▷ awansu zawodowego;
 - ▷ warunków pracy;
 - ▷ wynagrodzenia;
 - ▷ szkoleń;
- ▶ Uprawnienie do preferencyjnego uwzględnienia w ramach wewnętrznych działań w zakresie kształcenia zawodowego;
- ▶ Należy ułatwić uczestnictwo w zewnętrznych działaniach w zakresie szkolenia zawodowego (w rozsądnym zakresie);

Podstawa prawna: Ustawa ogólna o równości (AGG)

4.1.6. WYZNACZENIE PEŁNOMOCNIKA DS. INKLUZJI

- ▶ Każda firma zatrudniająca pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności musi wyznaczyć co najmniej jednego pełnomocnika ds. integracji, który będzie ją reprezentował w sposób odpowiedzialny – tzn. prawnie wiążący – w sprawach dotyczących osób o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- ▶ Pracodawcy wyznaczają pełnomocników ds. integracji; w mniejszych firmach mogą to być sami pracodawcy;
- ▶ Powinni, jeśli to możliwe, sami mieć wysoki stopień niepełnosprawności;
- ▶ Należy zwracać uwagę na to, żeby firma wypełniała swoje zobowiązania wobec

grupy pracowników o wysokim stopniu niepełnosprawności i pracowników im równoważnych,

- ▶ Niezwłocznie po powołaniu pełnomocnicy ds. integracji muszą zostać zgłoszeni do właściwej Agencji Pracy i Urzędu ds. integracji (obowiązek zgłoszenia zgodnie z § 163 ust. 8 SGB IX);

Podstawa prawna: §181 SGB IX

4.1.7. WYBÓR PRZEDSTAWICIELSTWA DLA OSÓB Z DUŻYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

- ▶ Musi być wybrane we wszystkich zakładach pracy, w których co najmniej pięciu pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności jest zatrudnionych przez okres dłuższy niż sześć miesięcy;
- ▶ W przypadku kilku filii w ramach zakładu pracy, zakłady położone blisko siebie mogą być połączone, w porozumieniu z Urzędem ds. integracji, w celu wyboru organu przedstawicielskiego dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- ▶ Składa się z osoby zaufania i co najmniej jednego przedstawiciela;
- ▶ Osoby zaufania i ich zastępcy mają taki sam osobisty status prawny jak członkowie rady zakładowej lub pracowniczej, w szczególności taką samą ochronę przed zwolnieniem, przeniesieniem i oddelegowaniem;

Podstawa prawna: §177 SGB IX

4.1.8. OBOWIĄZEK WDROŻENIA PROCEDURY PREWENCYJNEJ

- ▶ Należy przeprowadzić procedurę prewencyjną dla pracowników z orzeczoną poważną niepełnosprawnością, w odniesieniu do wszystkich problemów osobistych, behawioralnych lub zakładowych;
- ▶ Celem jest zachowanie jak najbardziej trwałego stosunku pracy;
- ▶ Wszystkie możliwe sposoby eliminacji trudności powinny być omówione z przedstawicielami pracowników firmy i Urzędem ds. integracji;

Podstawa prawna: §167 ust. 1 SGB IX

4.1.9. ZGODA NA WYPOWIEDZENIE

- ▶ Pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności i osoby im równoważne

podlegają szczególnej ochronie przed zwolnieniem po 6 miesiącu zatrudnienia. Dotyczy to również kadry kierowniczej i uczniów zawodu. Jest ona niezależna od liczby pracowników. Przed ogłoszeniem wypowiedzenia pracodawca musi złożyć wniosek do właściwego Urzędu ds. integracji w celu zatwierdzenia wypowiedzenia;

- ▶ Wypowiedzenie dokonane bez zgody Urzędu ds. integracji jest nieważne (zgody nie można również uzyskać z mocą wsteczną);
- ▶ Urząd ds. integracji bada jedynie ewentualny związek między niepełnosprawnością a wypowiedzeniem (a nie inne powody wypowiedzenia);
- ▶ Próba rozwiązania stosunku pracy z osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności bez udziału organu reprezentującego osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności jest nieważna;

Podstawa prawna: §168 do §175: SGB IX

4.2. MOŻLIWOŚCI WSPARCIA DLA PRACODAWCÓW

Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności lub osoby im równe i ich pracodawcy mogą w wielu przypadkach ubiegać się o dodatkowe świadczenia. Ustawodawca rozróżnia następujące rodzaje wsparcia:

- ▶ **Świadczenia w zakresie uczestnictwa w życiu zawodowym (LTA)** mogą być świadczone na rzecz pracowników i/lub przedsiębiorstw;

Podstawa prawna: §49 oraz §50 SGB IX

- ▶ **Pomoc w życiu zawodowym** odbywa się w ścisłej współpracy z Federalną Agencją Pracy i innymi placówkami rehabilitacyjnymi i jest jednym z zadań Urzędu ds. integracji. Może być również w formie zasiłku pieniężnego dla osoby o dużym stopniu niepełnosprawności i zatrudniającego ją przedsiębiorstwa (§ 185 ust. 3 SGB IX).

Podstawa prawna: §185 SGB IX

- ▶ **Dotacje na udział osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w życiu zawodowym** (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung SchwbAV) są wypłacane z opłaty wyrównawczej; (**SCHwbAV** szczegółowo reguluje sposób wykorzystania opłaty wyrównawczej. Usługi świadczone przez Urzędy ds. integracji na rzecz pracowników ze znaczną niepełnosprawnością i ich pracodawców nie są zatem finansowane z budżetów publicznych ani ze świadczeń socjalnych zakładów ubezpieczeń społecznych);

Cecha szczególna: Urzędy ds. integracji mają możliwość udzielenia pomocy inwestycyjnej (do 100 procent kosztów) na stworzenie nowego, dotychczas nieistniejącego miejsca pracy dla osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności. Urzędy ds. integracji **mogą** przejąć koszty inwestycji na kompletne miejsce pracy.

Podstawa prawna: SchwbAV, w szczególności §14, § 15

Wszystkie środki wsparcia mają na celu tworzenie nowych miejsc pracy dla pracowników z dużym stopniem niepełnosprawności lub pracowników im równoważnych, lub zabezpieczenie istniejących stosunków pracy. Finansowanie jest zawsze ustalane indywidualnie dla każdego przypadku. I jeszcze raz: **bez wniosku nie ma środków finansowych!** Wniosek, który co do zasady ma charakter nieformalny, musi zostać złożony przed zawarciem umowy o szkolenie/zatrudnienie. Praktyka pokazuje, że cały proces można przyspieszyć, jeśli pożądaný formularz zostanie wcześniej wypełniony.

Poniżej znajduje się lista różnych opcji wsparcia, wraz z właściwymi placówkami. Jak zawsze, lista ta nie ma charakteru nadawania ważności i nie musi być kompletna, zwłaszcza w przypadku specjalnych programów wsparcia.

4.2.1. WSPARCIE DLA SZKOLEŃ WEWNĄTRZZAKŁADOWYCH

1. Kwalifikacja wstępna

Za pomocą kwalifikacji wstępnej rząd federalny wspiera firmy, które chcą zaoferować młodym ludziom płatne praktyki. Program kwalifikacji wstępnej jest skierowany do młodych ludzi poniżej 25 roku życia, którzy albo mają indywidualnie ograniczone możliwości odbycia stażu, albo nie posiadają jeszcze niezbędnej dojrzałości szkoleniowej, mają trudności w nauce lub znajdują się w niekorzystnej sytuacji społecznej.

Wniosek jest składany przez pracodawców w Agencji Pracy lub w Centrum Pośrednictwa Pracy (Jobcenter).

Wsparcie obejmuje dotację na wynagrodzenie w ramach kwalifikacji wstępnej w wysokości do 243,00 € plus zryczałtowany udział w uśrednionej całkowitej składce na ubezpieczenie społeczne. Firma może udostępnić płatny staż na minimum 6 i maksimum 12 miesięcy. Po zakończeniu stażu firma musi wystawić certyfikat firmowy (świadczenie). Po zakończeniu tej fazy, celem jest przyjęcie tego pracownika na kształcenie zawodowe.

Podstawa prawna: §54 a SGB III

2. Dodatek szkoleniowy

Wsparcie jest skierowane do młodzieży lub młodych dorosłych niepełnosprawnych/ z dużym stopniem niepełnosprawności, dla których w innym przypadku nie jest możliwe odbycie zakładowego kształcenia zawodowego. Pozwala również na wsparcie, jeśli stopień niepełnosprawności jest mniejszy niż 30 lub nie został jeszcze orzeczony. Prawo stawia tę grupę osób na równi z osobami ze znaczną niepełnosprawnością w okresie kształcenia zawodowego.

Wniosek do Agencji Pracy lub Centrum Pośrednictwa Pracy (Jobcenter) składa przedsiębiorstwo, które realizuje kształcenie zawodowe.

Dotacja jest wypłacana na czas trwania kształcenia lub doskonalenia zawodowego i obejmuje dotację do wynagrodzenia za okres kształcenia w wysokości 60%, (80% dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności) miesięcznego wynagrodzenia za okres kształcenia lub porównywalnego wynagrodzenia za ostatni rok kształcenia zawodowego. Obejmuje to również zryczałtowany udział pracodawcy w całkowitej składce na ubezpieczenie społeczne. W wyjątkowych przypadkach mogą zostać pokryte dopłaty do wysokości wynagrodzenia za okres szkolenia i innych wynagrodzeń za ostatni rok kształcenia zawodowego. Jest to zawsze indywidualna decyzja, czy i w jakiej wysokości przyznawane są dotacje.

Wskazówka: To wsparcie może być również stosowane w odniesieniu do kształcenia wyspecjalizowanych pracowników praktycznych.

Podstawa prawna: §73 SGB III; §50 SGB IX

3. Wyposażenie miejsca pracy

Wsparcie jest skierowane do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności lub równoważnych im pracowników, których miejsce pracy i miejsce kształcenia zawodowego muszą być urządzone tak, aby były dostępne dla osób niepełnosprawnych i wyposażone w niezbędne pomoce techniczne.

Wniosek jest składany przez pracodawcę, jeżeli materiały pomocowe pozostają w przedsiębiorstwie. Jeżeli materiały pomocowe są bardzo osobiste i stają się własnością pracownika, wniosek składa pracownik. Wniosek można złożyć we właściwej placówce rehabilitacyjnej, w Centrum Pośrednictwa Pracy (Jobcenter) lub w Agencji Pracy.

Wsparcie obejmuje wszystkie materiały do pracy niezbędne do urządzenia miejsca pracy pod kątem potrzeb osób niepełnosprawnych (na przykład: systemy komputerowe dla osób niewidomych i słabowidzących, specjalne krzesła biurowe, podnośniki).

Ponadto dofinansowywane są również koszty umożliwienia bezbarierowego dostępu infrastruktury w miejscu pracy (np. przygotowanie toalety dla niepełnosprawnych, budowa ramp dla wózków inwalidzkich). Dotacja może wynosić do 100 % kosztów. Wspierany jest zakup, jak również utrzymanie i serwisowanie wszystkich środków. Możliwe jest wypłacenie zaliczki przez Urzędy ds. integracji.

Podstawa prawna: §46 SGB III, §50 SGB IX, §19 oraz §26 SchwbAV

4. Wyposażenie miejsca pracy przy tworzeniu nowego miejsca kształcenia zawodowego

Wsparcie to jest skierowane do osób bezrobotnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, dla których tworzone jest nowe miejsce pracy lub kształcenia zawodowego. Jest również skierowane do osób z dużym stopniem niepełnosprawności, które tracą pracę i dla których tworzone są nowe miejsca pracy.

Wniosek do właściwego Urzędu ds. integracji składają pracodawcy.

Dotacja obejmuje **wyposażenie miejsca pracy dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych**, a także dotację na koszty inwestycji na **regularne wyposażenie miejsca pracy** (które musiałyby zostać zakupione również dla osoby bez niepełnosprawności). Firmy mogą otrzymać pożyczki lub dotacje do pełnej kwoty niezbędnych poniesionych kosztów. Obejmuje to cały niezbędny sprzęt roboczy. **Zakres dotacji zależy od uwarunkowań konkretnego przypadku.**

Podstawa prawna: §15 SchwbAV

5. Dopłata do opłat

Wsparcie to jest skierowane do przedsiębiorstwa z miejscami praktyk zawodowych, która nie podlega obowiązkowi zatrudnienia, oraz do młodych ludzi o znacznym stopniu niepełnosprawności, którzy nie ukończyli jeszcze 27 roku życia, a którzy są szczególnie dotknięci tym problemem.

Wniosek jest składany przez pracodawcę do właściwego Urzędu ds. integracji.

Wsparcie obejmuje dotacje na następujące opłaty:

- ▶ opłaty związane z ukończeniem nauki lub za wpisowe;
- ▶ opłaty egzaminacyjne za przystąpienie do egzaminów pośrednich i końcowych;
- ▶ opłata za nadzór nad uczniami zawodu;
- ▶ koszty szkoleń pozazakładowych;

Zakres wsparcia oraz jego długość są ustalane indywidualnie.

Podstawa prawna: §26 a SchwbAV

6. Premie i dopłaty do kosztów

Wsparcie jest skierowane do młodych ludzi, którzy podczas kształcenia zawodowego są stawiani na równi z osobami ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Wniosek musi być złożony w Agencji Pracy (§ 151 ust. 4 SGB IX).

Wniosek jest składany przez pracodawców we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Wsparcie obejmuje koszty poniesione w trakcie kształcenia zawodowego, a także przyznanie premii za kształcenie zawodowe. Również w tym przypadku wysokość dotacji zależy od okoliczności konkretnego przypadku i decyzji właściwego Urzędu ds. integracji.

Podstawa prawna: §185 SGB IX; §26 b SchwbAV

7. Kształcenie wspomagane

Wsparcie jest skierowane do młodych ludzi, którzy bez tego wsparcia nie mogliby rozpocząć, kontynuować lub pomyślnie ukończyć szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie. W razie potrzeby wspiera firmy oferujące kształcenie przed i w trakcie praktyki. W trakcie trwania wsparcia, odpowiedzialność za kształcenie pozostaje po stronie przedsiębiorstwa prowadzącego praktyki i kształcenie. Usługi są świadczone dla przedsiębiorstwa bezpłatnie. Czas trwania wsparcia rozpoczyna się od fazy przygotowawczej szkolenia lub kształcenia (maksymalnie sześć miesięcy) i kończy, w zależności od indywidualnej sytuacji, najpóźniej po pomyślnym zakończeniu szkolenia lub kształcenia.

Wniosek jest składany przez pracodawcę do Agencji Pracy lub Centrum Zatrudnienia (Jobcenter).

Wsparcie w fazie przygotowawczej do szkolenia lub kształcenia obejmuje wspieranie przedsiębiorstwa w rekrutacji na miejsca szkoleniowe oraz w przy formalnościach przy zawieraniu umowy. Działania w zakresie przygotowania zawodowego wspierają młodego człowieka w jego orientacji zawodowej. **W fazie monitorującej szkolenie**, przedsiębiorstwo prowadząca szkolenie lub osoba szkolona otrzymuje wsparcie, takie jak indywidualnie dopasowane oferty nauki, wsparcie socjo-pedagogiczne lub inne oferty wymiany.

Podstawa prawna: §130 SGB III

8. Dotacja na integrację po szkoleniu lub kształceniu

Wsparcie skierowane jest do osób ze znaczną niepełnosprawnością po ukończeniu kształcenia lub szkolenia, które w okresie szkolenia otrzymały już dofinansowanie. Okres wsparcia wynosi 12 miesięcy.

Wniosek jest składany przez pracodawcę do właściwej Agencji Pracy lub Centrum Pośrednictwa Pracy (Jobcenter).

Wsparcie obejmuje dotację w wysokości do 70 procent wynagrodzenia, w tym zryczałtowaną składkę pracodawcy na ubezpieczenie społeczne.

Podstawa prawna: §73 SGB III

4.2.2. WSPARCIE DLA NOWOZATRUDNIONYCH

1. Zatrudnienie na okres próbny

Zatrudnienie na okres próbny, to wsparcie w zakresie integracji zawodowej dla osób niepełnosprawnych, z dużym stopniem niepełnosprawności lub równorzędnych im osób bezrobotnych.

Wniosek jest składany przez pracodawcę do właściwej placówki rehabilitacyjnej.

Wsparcie obejmuje pełny zwrot kosztów osobowych za okres zatrudnienia próbnego (1-3 miesiące). Ponadto, przedsiębiorstwo może się również ubiegać w Urzędzie ds. integracji o „świadczenia rekompensujące nadzwyczajne obciążenia”, jeżeli nowymi pracownikami są osoby, które wcześniej były pracownikami warsztatu dla osób niepełnosprawnych (WfbM).

Podstawa prawna: §46 SGB III, §50 SGB IX, §27 SchwbAV

2. Dopłata do wynagrodzenia z tytułu integracji zawodowej

Dopłata do kosztów wynagrodzeń (dopłata integracyjna) wspiera integrację osób niepełnosprawnych lub poważnie niepełnosprawnych, które mają trudności ze znalezieniem pracy na otwartym rynku pracy. Zazwyczaj jest ona ograniczona do 24-miesięcznego okresu wsparcia. Wyjątki dotyczą pracowników szczególnie dotkniętych poważną niepełnosprawnością oraz pracowników, którzy skończyli 55 lat. W pierwszym przypadku czas trwania wsparcia może zostać przedłużony do 60 miesięcy, a w drugim do 96 miesięcy. Finansowanie degresywne: Po 12 miesiącach kwota finansowania zostaje zmniejszona o dziesięć punktów procentowych. W przypadku pracowników ze szczególnie ciężką niepełnosprawnością, kwota finansowania jest obniżana dopiero

po 24 miesiącach, przy czym minimalna kwota finansowania nie spada poniżej 30 procent wynagrodzenia pracownika (decyzja zapada indywidualnie).

Wniosek jest składany przez pracodawców we właściwym Centrum Pośrednictwa Pracy (Jobcenter) lub w Agencji Pracy.

Wsparcie może obejmować dopłatę do wynagrodzenia w wysokości do 70 procent (w tym zryczałtowaną składkę pracodawcy na ubezpieczenie społeczne). **Decyzja o tym, czy, na jak długo i w jakim zakresie przyznawane jest wsparcie, zawsze jest podejmowana po rozpatrzeniu indywidualnego przypadku.**

Podstawa prawna: §90 SGB III, §50 SGB IX

3. Wyposażenie miejsca pracy → analogicznie 4.2.1. punkt 3.

Wsparcie jest przeznaczone dla pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności lub pracowników o statusie im równorzędnym, których miejsce pracy musi zostać dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych i wyposażone w niezbędne pomoce techniczne.

Podstawa prawna: §46 SGB III, §50 SGB IX, §19 oraz §26 SchwbAV

4. Wyposażenie miejsca pracy w przypadku utworzenia zupełnie nowego miejsca pracy → analogicznie 4.2.1. punkt 4.

Wsparcie jest skierowane do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, dla których tworzone jest nowe miejsce pracy lub kształcenia zawodowego. Jest również skierowane do osób z dużym stopniem niepełnosprawności, które straciły pracę i dla których tworzone jest nowe miejsce pracy.

Podstawa prawna: §15 SchwbAV

Wskazówka: Przedsiębiorstwa, które wyraźnie chcą uwzględnić aplikujących pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności, mogą być nagradzane częściowo wysoką, pomocą inwestycyjną.

5. Zatrudnienie wspomagane

Wsparcie to ma na celu umożliwienie osobom niepełnosprawnym (które początkowo nie są w stanie sprostać wymaganiom stawianym w miejscu pracy) opanowanie swoich zadań w firmie poprzez zapewnienie im ukierunkowanego wsparcia. Grupa docelowa obejmuje również osoby niepełnosprawne, które nie są w stanie ukończyć

formalnego kształcenia i bez wsparcia nie mają szans na otwartym rynku pracy.

Przedsiębiorstwo nie ponosi żadnych kosztów, ponieważ nie powstaje stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Zapewnia jedynie miejsce do kwalifikacji, którego celem jest zatrudnienie szkolonej osoby. Jest to miejsce pracy dostosowane do konkretnej aplikującej osoby.

Wniosek jest składany przez pracodawcę, w przypadku przyznania dotacji na ochronę zatrudnienia we właściwym podmiocie świadczącym usługi rehabilitacyjne.

Wsparcie może również obejmować korzystanie z usług trenera w zakresie kwalifikacji (Job-Coach) odpowiedzialnego za szkolenie w miejscu pracy. Może on towarzyszyć pracownikowi przez okres do 24 miesięcy, w indywidualnych przypadkach nawet do 36 miesięcy. Celem jest zawarcie stosunku pracy podlegającego składkom na ubezpieczenie społeczne. W celu zagwarantowania tego w dłuższej perspektywie czasowej, trener może (w razie potrzeby) być również dostępny po zakończeniu procesu uzyskiwania kwalifikacji.

Podstawa prawna: §55 SGB IX

Wskazówka: Jeżeli w dłuższej perspektywie czasowej wyniki pracy są poniżej średniej w porównaniu z wynikami innych pracowników wykonujących porównywalną pracę, przedsiębiorstwo może ubiegać się o dotację do wynagrodzeń (dotacja na ochronę zatrudnienia). Właśnie o tym myślą te instytucje, które następnie informują przedsiębiorstwa o takiej możliwości.

4.2.3. WSPARCIE NA POMOC W ŻYCIU ZAWODOWYM

Jedna z tych opcji wsparcia (wyposażenie miejsca pracy) jest również wymieniona w punkcie 4.2.1 (3). Jest tu wymieniana jeszcze raz, ponieważ niestety zawsze istnieje możliwość, że wypadek lub poważna choroba mogą sprawić, że obecny pracownik stanie się pracownikiem niepełnosprawnym.

1. Wyposażenie miejsca pracy → analogicznie 4.2.1. punkt 3.

2. Dotacja na ochronę zatrudnienia (wcześniej rekompensata za mniejszą wydajność)

Celem dotacji jest zapewnienie rekompensaty dla pracodawców, jeżeli z powodu niepełnosprawności wydajność pracy pracowników jest znacznie niższa od średniej dla porównywalnych pracowników.

Wniosek jest składany przez pracodawców we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Dotacja obejmuje tymczasową, regularną dopłatę do kosztów wynagrodzeń. Wysokość

i czas trwania dotacji na ochronę zatrudnienia zależy od obniżonych wyników i poziomu wynagrodzenia osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności i jest zawsze decyzją indywidualną.

Podstawa prawna: §27 SchwbAV

3. Wyjątkowe obciążenia dla przedsiębiorstwa

Wsparcie wyrównuje nadzwyczajne obciążenie dla firmy, gdy pracownicy o znacznej niepełnosprawności potrzebują szczególnej opieki i wsparcia w swojej pracy.

Wniosek jest składany przez pracodawcę we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Wsparcie obejmuje dotację na koszty osobowe dla pracowników, którzy zapewniają wsparcie osobowe dla osoby niepełnosprawnej. Zaliczane do tego są też np. dłuższe szkolenia na miejscu pracy dla pracowników z upośledzeniem umysłowym (np. realizowane przez mistrzów). Kwota dotacji jest oparta na kosztach wsparcia personalnego. **Zasadniczo** dotacja ta może być wypłacana na stałe. Wysokość i czas trwania dotacji jest zawsze ustalana indywidualnie dla każdego przypadku.

Podstawa prawna: §27 SchwbAV

4. Premia za wprowadzenie zarządzania integracyjnego w przedsiębiorstwie (BEM)

Wsparcie przeznaczone jest dla przedsiębiorstw, które definiują BEM na przykład w umowie integracyjnej lub czynią z niego element zarządzania zdrowiem. **BEM musi być na znacznie wyższym poziomie niż ogólne wymagania dotyczące prewencji.**

Przedsiębiorstwo składa **wniosek** we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Wsparcie obejmuje premię, której kwota nie jest ustalana w formie ryczałtu i zawsze zależy od indywidualnego przypadku.

Podstawa prawna: §84 SGB IX, §26 c SchwbAV

4.2.4. PROGRAMY SPECJALNE DLA SAKSONII

PROGRAM RYNKU PRACY „ZROBIMY TO!” OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W KSZTAŁCENIU I ZATRUDNIENIU

Treść: Wspartych ma zostać 75 miejsc kształcenia zawodowego oraz 225 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Grupa docelowa: Osoby o dużym stopniu niepełnosprawności oraz osoby niepełnosprawne im równoważne

Czas trwania programu wsparcia: Od: 01.04.2017 do: 31.12.2020

Partner do kontaktu: Agencje Pracy w Saksonii, Saksońska Dyrekcja Regionalna Federalnej Agencji Pracy, Punkt doradczy ds. inkluzji przy IHK Chemnitz

Internet:

www.talentplus.de/foerderung/sonderfoerderprogramme

www.behindern.verhindern.sachsen.de

ZMIANA PASA RUCHU W SAKSONII

Grupa docelowa: Osoby zatrudnione w warsztatach dla osób niepełnosprawnych

Krótki opis: Pracodawcy, którzy zatrudniają osobę, która wcześniej pracowała w warsztacie dla osób niepełnosprawnych, mogą otrzymać miesięczne dofinansowanie w ramach programu wsparcia „Zmiana pasa ruchu”.

Wnioskodawca: Wniosek składa pracodawca.

Czas trwania programu wsparcia: od 2012

Zakres finansowania: Wysokość świadczenia przypadająca na miejsce pracy wynosi do 400 euro miesięcznie. Rzeczywista kwota zależy od przyznania przez Agencję Pracy dotacji na integrację oraz od średniego tygodniowego czasu pracy pracownika. Dotacja po „zmianie pasa ruchu” może być przyznana dodatkowo do innych świadczeń Urzędu ds. integracji i/lub Agencji Pracy. Środki są początkowo przyznawane na 2 lata. Jeżeli istnieje uzasadniona potrzeba, na wniosek okres ten może zostać przedłużony do 5 lat.

Partner do kontaktu: Kommunaler Sozialverband Sachsen – Integrationsamt (Urząd ds. Integracji)

Internet:

www.ksv-sachsen.de/

→ Menschen mit Behinderung → begleitende Hilfe im Arbeitsleben → Spurwechsel (osoby niepełnosprawne → pomoc w życiu zawodowym → zmiana pasa)

5. MOŻLIWOŚCI WSPARCIA DLA PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Istnieje szereg możliwości wsparcia dla wszystkich pracowników niepełnosprawnych lub wszystkich osób niepełnosprawnych, które chcą znaleźć lub utrzymać pracę, lub które chcą się uczyć, o które nie mogą ubiegać się potencjalni pracodawcy. Wnioski o to wsparcie muszą być składane przez same osoby zainteresowane. Wśród nich są następujące możliwości wsparcia:

1. Osobista pomoc w pracy

Wsparcie to jest skierowane do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, które mogą wykonywać swoją działalność zawodową tylko przy osobistym wsparciu innej osoby. Ważne jest, aby ci pracownicy sami wykonywali podstawowe zadania wymagane przez umowę o pracę. Pomoc w pracy jest również dostępna dla osób prowadzących własną działalność.

Wniosek jest składany przez pracowników we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Dotacja obejmuje wynagrodzenie za działalność pomocniczą. Jako przykład kosztów wynagrodzeń wymieniona jest tutaj grupa 2 wynagrodzeń w służbie publicznej krajów związkowych. Godziny wymagane do udzielenia pomocy ustala Urząd ds. integracji. Pomoc ta wykracza poza pomoc okazjonalną, jest to raczej regularna, powtarzająca się pomoc w miejscu pracy.

Podstawa prawna: §50, § 185 SGB IX; §17 SchwbAV

2. Pomoc w szczególnej sytuacji życiowej

To specjalne wsparcie jest skierowane do pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności. Jeśli inne możliwe świadczenia dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności nie są wystarczające, można wykorzystać ta możliwość w celu zabezpieczenia miejsca pracy.

Wniosek jest składany przez pracowników we właściwym Urzędzie ds. integracji.

Wsparcie obejmuje działania indywidualne na rzecz uczestnictwa w życiu zawodowym, które nie są objęte innymi przepisami. Chodzi tu o świadczenia w „wyjątkowych przypadkach”. Zakres wsparcia zależy od indywidualnego przypadku. Koszty mogą być refundowane do 100 procent.

Podstawa prawna: §185 SGB IX; §25 SchwbAV

3. Pomoc związana z pojazdem

Wsparcie jest przeznaczone dla pracowników, **którzy z powodu swojej niepełnosprawności nie mogą korzystać z transportu publicznego**, i którzy w związku z tym potrzebują pojazdu silnikowego z wyposażeniem dla osób niepełnosprawnych, aby dotrzeć do miejsca pracy lub kształcenia. Wysokość dotacji zależy od dochodów.

Wniosek jest składany przez pracowników. Pracownicy podlegający ubezpieczeniu społecznemu otrzymują dotację od swojej placówki rehabilitacyjnej. Urząd ds. integracji jest odpowiedzialny jedynie za pomoc dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności prowadzących własną działalność gospodarczą i urzędników państwowych.

Wsparcie obejmuje zakup pojazdu samochodowego, dodatkowego wyposażenia z uwagi na niepełnosprawność, uzyskanie prawa jazdy, a także dofinansowanie kosztów naprawy i usług transportowych. Wysokość dotacji zależy od dochodów i zawsze jest ustalana indywidualnie dla każdego przypadku.

Podstawa prawna: §50 SGB IX, §20 SchwbAV; KfzHV

Wskazówka: Osoby niepełnosprawne, które są w stanie podróżować do i z pracy środkami transportu publicznego, nie otrzymują pomocy za zakup samochodu.

4. Rozpoczęcie działalności gospodarczej

Wsparcie skierowane jest również do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą lub nabyć udziały w istniejącej firmie. Warunkiem koniecznym do uzyskania wsparcia jest to, aby firma mogła utrzymać się sama, tzn. aby środki do utrzymania założycieli mogły być generowane przez firmę. Ponadto muszą oni posiadać specjalistyczną wiedzę, odpowiednie doświadczenie zawodowe i podstawowe umiejętności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem.

Przyszli przedsiębiorcy składają **wniosek** we właściwym Urzędzie ds. integracji lub właściwym Urzędzie Pośrednictwa Pracy (Jobcenter) lub Agencji Pracy.

Wsparcie obejmuje stworzenie samodzielnej egzystencji zawodowej dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z kredytami i dopłatami do oprocentowania. Wysokość wsparcia jest zawsze zależna od indywidualnego przypadku.

Podstawa prawna: §93 ff SGB III; §21 SchwbAV

Wskazówka: W poszczególnych krajach związkowych regularnie pojawiają się specjalne programy wsparcia, które są wspierane przez rząd federalny.

5. Pomoc mieszkaniowa

Wsparcie jest skierowane do pracowników niepełnosprawnych, których udział w życiu zawodowym może być zapewniony poprzez zapewnienie mieszkań odpowiednich dla osób niepełnosprawnych. Do uzyskania wsparcia kwalifikuje się zakup mieszkania przystosowanego dla osób niepełnosprawnych, dostosowanie mieszkania do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz przeniesienie się do mieszkania przystosowanego dla osób niepełnosprawnych z lepszymi połączeniami komunikacyjnymi do miejsca pracy.

Pracownicy składają **wniosek** we właściwej placówce rehabilitacyjnej. Urząd ds. integracji jest właściwy jedynie dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności prowadzących własną działalność gospodarczą i urzędników państwowych.

Wsparcie obejmuje zakup mieszkań odpowiednich dla osób niepełnosprawnych. Może to być dofinansowane poprzez nieoprocentowaną pożyczkę. Ponadto możliwe jest przyznawanie dotacji na dostosowanie i wyposażenie mieszkania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wysokość wsparcia jest ustalana indywidualnie dla każdego przypadku.

Podstawa prawna: §50 SGB IX, §22 SchwbAV

6. Kwalifikacja zawodowa

Wsparcie jest skierowane do osób niepełnosprawnych, osób o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz pracowników lub osób o równoważnym statusie prowadzących własną działalność, które potrzebują kwalifikacji, aby móc optymalnie rozwijać lub podnosić swoje umiejętności. Wspierane są regularne opłaty za uczestnictwo w zakładowym i międzyzakładowym doskonaleniu zawodowym, koszty podróży i inne koszty dodatkowe związane z niepełnosprawnością.

Wniosek jest składany przez pracownika we właściwym Urzędzie ds. integracji lub właściwej podmiocie rehabilitacyjnym.

Wsparcie obejmuje dotację na regularne opłaty za uczestnictwo w szkoleniach firmowych i międzyzakładowych, koszty podróży i inne koszty dodatkowe związane z niepełnosprawnością. Koszty mogą być pokryte w całości.

Podstawa prawna: §50 SGB IX; §24 SchwbAV

7. Budżet na pracę → Saksonia

Grupa docelowa: Dotyczy tylko pracowników z dużym stopniem niepełnosprawności i/lub osób im równoważnych, którzy wcześniej pracowali warsztacie dla osób niepełnosprawnych.

Krótki opis: Budżet na pracę w formie dotacji na wynagrodzenie i doradztwo oraz towarzyszenie osobie otrzymującej „budżet” w miejscu pracy;

Wnioskodawca: Wniosek składa niepełnosprawny pracownik.

Zakres wsparcia: Pracodawcy otrzymują dopłaty do kosztów wynagrodzeń w wysokości do 75% regularnego wynagrodzenia, ale nie więcej niż 40% miesięcznej wartości referencyjnej. Czas trwania dotacji zależy od indywidualnego przypadku. Świadczenie otrzymuje pracownik niepełnosprawny.

Wskazówka: Jest to świadczenie pomocy integracyjnej, w którym może uczestniczyć Urząd ds. integracji (§185 SGB IX). Świadczenie jest regularnie wypłacane pracodawcom.

Partner do kontaktu: Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen)
www.ksv-sachsen.de

6. POSŁOWIE

Za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych przemawiają nie tylko wyżej wymienione możliwości wsparcia finansowego, ale także tzw. umiejętności miękkie (soft skills). Umiejętności miękkie, zwane również czynnikami miękkimi, są umiejętnościami nie-technicznymi i dotyczą bezpośrednio osobowości ludzi. Umiejętności miękkie wykraczają poza umiejętności zawodowe.

Eksperti ds. zatrudnienia potwierdzają, że motywacja pracowników niepełnosprawnych jest trwała. Są oni w dużej mierze lojalni wobec swojego pracodawcy, ponieważ chcą wykorzystać swoją szansę na otwartym rynku pracy i są wdzięczni pracodawcy za danie im tej szansy. Pracownicy niepełnosprawni są ponadprzeciętnie aktywni w zespołach, są prawdziwymi graczami zespołowymi i motywują swoich kolegów. Wnoszą inny punkt widzenia i często kładą nacisk na aspekty, których nie zauważają pracownicy w pełni sprawni. Ten, kto ma do czynienia z ograniczeniami w codziennym życiu, wnosi również nowe, niezwykle podejście do swojej pracy.

Respekt dla niepełnosprawnych kolegów może prowadzić do poprawy atmosfery w pracy. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych jest również postrzegane i nagradzane przez klientów jako przejęcie odpowiedzialności społecznej. Szczególnie w kontekście zmian demograficznych, pracodawcy mogą w ten sposób zapewnić, że wykwalifikowani pracownicy pozostaną w firmie na dłużej.

Niniejszy przewodnik ma być przede wszystkim pomocą, pierwszym punktem kontaktowym dla pracodawców, którzy rozważają stworzenie stanowiska szkoleniowego lub miejsca pracy dla pracowników z niepełnosprawnością. Przyczyny tego mogą być bardzo różne. Zebraliśmy w skrócie, jakie przepisy są ważne, jaki urząd (które biuro) jest odpowiedzialny za jakie wsparcie i gdzie można znaleźć pomoc w sieci [www](#).

W obecnych czasach żyjemy szybko, więc ten przewodnik jest również wycinkiem, na przykład na temat możliwości wsparcia przez kraje związkowe. Jednak ustawy i rozporządzenia są nadal ważne i pozostaną w mocy w najbliższym czasie.

7. SKRÓTY W WERSJI NIEMIECKIEJ, CZĘŚCIOWO W WERSJI POLSKIEJ (Z TŁUMACZENIEM)

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
BEG	Bundesentschädigungsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BVG	Bundesversorgungsgesetz
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
EQ	Einstiegsqualifizierung
ERL	Educatio, Repetitio, Labora
EUTB	Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	Industrie – und Handelskammer
KSV	Kommunaler Sozialverband
SCHwbAV	Schwerbehinderten Ausgleichsabgabenverordnung
SGB IX	Sozialgesetzbuch, die angeführte römische Zahl zeigt das betreffende Buch an, in diesem Fall das neunte Sozialgesetzbuch
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

8. ŹRÓDŁA

www.talentplus.de

www.betanet.de

www.bmas.de

www.arbeitsagentur.de

www.sozialgesetzbuch-sgb.de

www.ksv-sachsen.de

www.umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/reformstufen

www.karrierrebibel.de

www.revosax-sachsen.de

www.landkreis-bautzen.de

www.kreis-goerlitz.de