



Email:

Telefax

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen, meine Nachricht vom

Telefon, Name

Datum

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers ergeben sich aus § 185 Abs. 3 Ziffer. 2 e Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) in Verbindung mit § 27 Schwerbehinderten - Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

Die einzelnen Voraussetzungen sind:

Leistungen werden nur dann erbracht, wenn ein Eingliederungszuschuss eines Rehabilitationsträgers (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger) nicht mehr gezahlt wird.

Es können unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnisse gefördert werden. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen beträgt die Mindestgrenze 15 Wochenstunden. Die tarifliche bzw. mindestens ortsübliche Bezahlung wird vorausgesetzt. Es muss ein vertretbares Verhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt vorliegen.

Mögliche Alternativen zur Leistung müssen ausgeschöpft sein. Dazu gehören zum Beispiel

- die dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes,
- gegebenenfalls die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz,
- die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes einschließlich Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation,
- die auf die Fähigkeiten abgestimmte berufliche Bildung und Einarbeitung einschließlich innerbetrieblicher Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung.

Es können nur die Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen gefördert werden, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind. Zu diesem Personenkreis gehören insbesondere schwerbehinderte Menschen,

- die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

- deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend insbesondere durch Erbringung sonstiger notwendiger persönlicher Hilfen oder die Beschäftigung einer notwendigen Ersatzkraft, mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
- die infolge ihrer Behinderung, auch nach behinderungsgerechter Ausstattung ihres Arbeitsplatzes und Ausschöpfung aller sonstigen Möglichkeiten, nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentliche verminderte Arbeitsleistung erbringen können, die in der Regel wenigstens 30 v.H. geringer ist als diejenige eines Nichtbehinderten in vergleichbarer Funktion oder unter Berücksichtigung der betrieblichen Akkordbezugsgrundlage oder
- bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
- als Teilzeitbeschäftigte, die wegen Art und Schwere der Behinderung nur kürzer als betriebsüblich, insbesondere weniger als 18 Stunden wöchentlich mindestens jedoch 15 Wochenstunden, beschäftigt werden können oder
- die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für Behinderte beschäftigt werden.

Außergewöhnliche Belastungen müssen im Zusammenhang mit behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen und Auswirkungen bei den konkreten Arbeitsplatzanforderungen stehen. Sie müssen überdurchschnittlich sein, das heißt

- die Arbeitsleistung muss wenigstens um 30 v.H. geringer sein als diejenige eines Nichtbehinderten in vergleichbarer Funktion (sog. **Minderleistung**). Krankheitsbedingte Fehlzeiten gelten nicht als Minderleistung. Die Leistung wird als **Beschäftigungssicherungszuschuss** erbracht.
- eine **innerbetriebliche personelle Unterstützung** (längere oder regelmäßig wiederkehrende fachliche bzw. arbeitspädagogische Unterweisung und Anleitung - insbesondere bei lern-/geistig behinderten Menschen, regelmäßige arbeitsbegleitende Betreuung und Motivation zur Arbeitsausführung - insbesondere bei seelisch behinderten Menschen, regelmäßig erforderliche tätigkeitsbezogene Handreichungen und Hilfestellungen bei der Arbeitsausführung sowie der Sicherstellung der Kommunikation am Arbeitsplatz - insbesondere für erheblich körperbehinderte und/oder sinnesbehinderte Menschen) muss arbeitstäglich durchschnittlich mehr als 1,0 Stunden erfordern.

Das Maß der Unzumutbarkeit ihrer Belastung orientiert sich an der Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Besonders hohe Anforderungen an die Zumutbarkeit werden gestellt, wenn Arbeitsverhältnisse ordentlich nicht mehr kündbar sind oder ein Anspruch auf Verdienstsicherung besteht.

Bemessungsgrundlage für die Leistung ist der Bruttolohn des schwerbehinderten Menschen.

Der Beschäftigungssicherungszuschuss beträgt zurzeit 143,00 € bis höchstens 488,00 € monatlich. Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Leistung anteilig gekürzt. Maßgebend ist dabei das Verhältnis der Arbeitszeit zum Vollzeitbeschäftigten. Im ersten Beschäftigungsjahr ist die Zahlung eines Beschäftigungssicherungszuschusses nicht möglich.

Der Zuschuss für die personelle Unterstützung liegt zwischen 150,00 € und 638,00 € monatlich.

Die angegebene Höhe des jeweiligen Zuschusses ist für Bewilligungen seit dem 01.01.2016 auf die o.a. Zahlbeträge gekürzt worden. Diese Kürzung war erforderlich, weil die Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen sind.

Bei der Festsetzung der Leistung wird die Höhe der Entlohnung berücksichtigt.

Die Leistung kann auch kombiniert erbracht werden, soll jedoch 50 % des Bruttojahreseinkommens des schwerbehinderten Menschen nicht übersteigen. Die Leistung wird auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) gezahlt, solange der Arbeitgeber tatsächlich Lohn oder Gehalt zahlt, bei Arbeitsunfähigkeit jedoch längstens für 6 Wochen.

Die Leistungen können frühestens ab dem **Monat des Antragseinganges** bei mir erbracht werden. Die erstmalige Bewilligung erfolgt in der Regel für zwei Jahre. Auf Antrag können wiederholt Leistungen erbracht werden. Weiterbewilligungen erfolgen in der Regel für 3 Jahre.

Im Rahmen der Bearbeitung des Antrages wird ein Besuch bei Ihnen stattfinden, der Ihnen die Gelegenheit geben soll, ihr Anliegen darzustellen. Zur Vorbereitung des Besuches bitte ich, die folgenden Unterlagen vorzulegen:

1. Angaben zur Art, Größe und zur wirtschaftlichen Situation des Betriebes.
2. Angabe der Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) und der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.
3. Angaben zur Person des Arbeitnehmers, für den Leistungen beantragt werden: (Name, Alter, Geb.-Datum, berufliche Tätigkeit, Einstellungsdatum)
4. Ort des Arbeitsplatzes (Anschrift?)
5. Kopie des Anerkennungsbescheides der Außenstelle (ehemals Versorgungsamt) über die Art der Behinderung des Arbeitnehmers. Sollte dieser Bescheid nicht vorliegen bzw. die Beschaffung des Bescheides Probleme bereiten, bitte ich um eine entsprechende Mitteilung.
6. Kopie des Schwerbehindertenausweises (Vor- und Rückseite) bzw. des Gleichstellungsbescheides
7. Fotokopie des Arbeitsvertrages und soweit daraus nicht zu ersehen ist, nähere Angaben zur Dauer, Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Ort der Beschäftigung, insbesondere bitte ich um Mitteilung der Anzahl der durchschnittlichen monatlichen Arbeitstage und der vereinbarten regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sowie bei Teilzeitbeschäftigten der üblichen Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung.
8. Kopie des aktuellen Gehaltsnachweises des schwerbehinderten Menschen und
9. ggf. ein Gehaltsnachweis für denjenigen Mitarbeiter, der die personelle Unterstützung leistet, sowie der Angabe, ob tarifgemäßes oder ortsübliches Gehalt gezahlt wird; sollte aus den Gehaltsnachweisen der aktuelle Stundenlohn nicht hervorgehen wird um Vorlage eines Jahresgehaltsnachweises gebeten, dabei sind Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Gratifikationen etc. gesondert anzugeben.
10. Schilderung der beruflichen Qualifikation, der Arbeitsaufgaben des schwerbehinderten Menschen und des Umfangs der Minderleistung bzw. der Notwendigkeit der personellen Unterstützung sowie der Grundlage, auf der diese Zeitanteile ermittelt wurden.

11. Schilderung der alternativen Möglichkeiten, die bisher zur Lösung der Probleme durchgeführt wurden (z.B. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung).
12. Soweit vorhanden, fachärztliche Aussage (ggf. des Betriebsarztes), inwieweit die festgestellten Probleme auf der vom Versorgungsamt anerkannten Behinderung beruhen.
13. Für den Fall, dass ein Betriebs-/Personalrat und eine Schwerbehindertenvertretung besteht, sollten diese eine Stellungnahme zum Antrag abgeben.
14. Darstellung des Arbeitgebers, wie der Zuschuss verwendet werden soll.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben zunächst gedient zu haben. Für telefonische Anfragen stehe ich Ihnen unter der oben angegebenen Telefonnummer gern zur Verfügung.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass ich wegen meiner Tätigkeit häufig Dienstreisen durchführen muss und daher telefonisch nicht immer erreichbar bin. Sie können mir auch unter der oben angegebenen Telefax-Nummer eine Nachricht zukommen lassen. Ich werde mich dann bei Ihnen melden.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage