

## **Informationen an Arbeitgeber zu einer nachlassenden Leistung eines Mitarbeiters**

### **Nachlassende Leistung**

Gesundheitsschäden und Konflikten vorbeugen  
Behinderungsbedingt kann es vorkommen, dass bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten die Arbeitsleistung nachlässt. Nicht selten führt dies zu Konflikten im Betrieb.

#### **Was tun?**

Eine Veränderung der Arbeitsgestaltung kann helfen, weitere Gesundheitsschäden zu vermeiden und die Situation für alle Beteiligten zu entspannen.

In manchen Fällen ist es sinnvoll, die behinderte Mitarbeiterin bzw. den behinderten Mitarbeiter durch eine andere Person am Arbeitsplatz unterstützen zu lassen.

Wenn trotz aller Verbesserungen am Arbeitsplatz die Leistungen überdurchschnittlich von der Normleistung abweichen, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich der Leistungseinschränkung (Minderleistung) beantragen.

### **Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung**

#### **Win-Win-Situationen**

Eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung soll vorhandene Fähigkeiten unterstützen und behinderungsbedingte Einschränkungen ausgleichen. Sie beugt gesundheitlichen Schäden und Leistungseinbußen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin vor und der Betrieb behält eine produktive Fachkraft.

#### **Rechtsanspruch:**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. Diese verpflichtet den Betrieb auch, die Arbeitsplätze der betreffenden Beschäftigten behinderungsgerecht zu gestalten und mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten.

#### **Zumutbarkeit:**

Die Verpflichtung gilt, soweit dies für den Betrieb finanziell, technisch und organisatorisch zumutbar ist. Ist der Aufwand höher, können Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen durch finanzielle Leistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter / Inklusionsämter unterstützt werden.

### **Personelle Unterstützung**

#### **Die helfende Hand**

Manchmal können schwerbehinderte Menschen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten nur dann erfüllen, wenn sie Hilfe durch andere Personen erhalten.

Die Unterstützung kann durch Kolleginnen und Kollegen erfolgen oder durch die Meisterin und den Meister.

Beispiele für eine personelle Unterstützung sind das Vorlesen für blinde Beschäftigte oder Handreichungen für Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Eine weitere Art von personeller Unterstützung ist das regelmäßige Anleiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die behinderungsbedingt ständige Unterweisung brauchen.

Der Arbeitsausfall der unterstützenden Person oder zusätzliche Personalkosten stellen für Betriebe eine **außergewöhnliche Belastung** dar, für die unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse beantragt werden können.

Zuschüsse zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen zahlt nur das **Integrationsamt / Inklusionsamt**. Überschneidungen mit anderen Leistungsträgern gibt es nicht. In manchen Fällen wird gleichzeitig ein Zuschuss für die Personelle Unterstützung und ein Beschäftigungssicherungszuschuss zum Ausgleich einer Minderleistung gewährt.

## **Beschäftigungssicherungszuschuss**

### **Ausgleich der Leistungseinschränkung**

Im Arbeitsvertrag sind die Aufgaben und Anforderungen eines Arbeitsplatzes festgelegt. Daran lässt sich die Leistung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters messen. Die Arbeitsleistung wird auch mit den Leistungen der Kolleginnen und Kollegen verglichen.

### **Erheblich verminderte Leistung**

Wenn ein schwerbehinderter Mensch für längere Zeit deutlich – mindestens 30 Prozent – weniger leisten kann, als es sein Arbeitsvertrag vorsieht, nennt man dies eine Minderleistung. Sie stellt den Betrieb eine **außergewöhnliche Belastung** dar, für die beim Integrationsamt / Inklusionsamt ein Beschäftigungssicherungszuschuss beantragt werden kann. Voraussetzung für eine Förderung

- Die schwerbehinderte Mitarbeiterin bzw. der schwerbehinderte Mitarbeiter wird tariflich oder ortsüblich entlohnt und ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Es kann dem Betrieb nicht zugemutet werden, die außergewöhnlichen Belastungen selbst zu tragen. Dabei wird die Höhe der Aufwendungen berücksichtigt, die Betriebsgröße, die Erfüllung der Beschäftigungspflicht des Betriebes und die Dauer der Betriebszugehörigkeit des schwerbehinderten Beschäftigten.
- Es wurden alle anderen technischen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft, damit die schwerbehinderte Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne fremde Hilfe arbeiten kann und eine ihrem bzw. seinem Arbeitsentgelt entsprechende Arbeitsleistung erbringen kann.

- Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gehört zum Personenkreis besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (nach § 155 SGB IX).

### **Höhe der Förderung:**

Die Höhe des Beschäftigungssicherungszuschusses richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und der Höhe des Arbeitsentgelts des schwerbehinderten Menschen. Die Beträge werden branchen-, regional- bzw. länder-spezifisch festgelegt.

Außerdem wird berücksichtigt, ob der Betrieb die Beschäftigungspflicht erfüllt.

### **Dauer der Förderung:**

Die finanzielle Unterstützung wird zunächst für einen begrenzten Zeitraum (meistens zwei Jahre) gewährt und kann erneut beantragt werden.

Der Betrieb erhält die Leistungen auch bei Abwesenheit der schwerbehinderten Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, sofern in dieser Zeit Lohn oder Gehalt gezahlt wurden.

### **Überprüfung des Unterstützungsbedarfs:**

Bevor erneut Leistungen zum Ausgleich für außergewöhnlichen Belastungen gezahlt werden, wird geprüft, ob die Minderleistung weiterhin besteht oder sich verringern lässt. Manchmal hat sich zwischenzeitlich der Stand der Technik verbessert oder es ergeben sich andere neue Möglichkeiten, die der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter helfen, die volle Arbeitsleistung zu bringen. Betrachtet werden die Bereiche:

- Auswahl eines Arbeitsplatzes, der dem Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Menschen entspricht
- Versetzung auf einen anderen, besser geeigneten Arbeitsplatz
- behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Anpassung der Arbeitsorganisation oder Arbeitszeitgestaltung
- Berufliche Bildung, Einarbeitung, einschließlich innerbetrieblicher Qualifizierung
- ergotherapeutisches Training oder Job-Coaching