Inklusion am Arbeitsplatz: Was Arbeitgebende wissen sollten

Erstellt durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit

Leistungen an Arbeitgebende durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit

- **LWL-Budget** für Arbeit/Ausbildung, mit beispielsweise einer finanziellen Förderung von bis zu 75 % der Lohnkosten.*
- **Finanzielle Förderung** neuer, zusätzlicher Arbeits- oder Ausbildungsplätze (§ 15 SchwbAV) z. B. für die Erstausstattung des Arbeitsplatzes mit notwendigen Arbeitsmitteln von bis zu 20.000 €.*
- Finanzielle Förderung zur **behinderungsgerechten Gestaltung** von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen (§ 26 SchwbAV) bis zur vollen Höhe der Kosten.*
- Finanzielle Förderung zur Abgeltung **außergewöhnlicher Belastungen** bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (§ 27 SchwbAV).

* Art, Ausmaß und Dauer der Leistungen richten grundsätzlich nach dem individuellen Bedarf des Einzelfalls

Beratung durch den Integrationsfachdienst (IFD) und das LWL-Inklusionsamt Arbeit

- Übergang Schule – Beruf, Übergang Werkstatt – Allgemeiner Arbeitsmarkt und Übergang Psyche & Arbeit
- Inklusionsbegleitung von bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Menschen mit Behinderung
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (zum Beispiel Jobcoaching am Arbeitsplatz und Arbeitsassistenz) sowie Kommunikative Hilfen (zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher:in)
- Auswirkung von Behinderungen auf das Arbeitsleben und Technische Beratung (zum Beispiel digitale Assistenzsysteme)
- Regelungen zur Ausgleichsabgabe und Anrechnungsmöglichkeiten (§ 159 Absatz 1 SGB IX)

Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf

- Kostenlose, individuelle Beratung und Arbeitsplatzbesichtigungen für die inklusive Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung
- Finanzielle Förderung für technische Hilfsmittel und behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Beteiligung im Präventionsverfahren und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zur Sicherung von Arbeitsplätzen
- Sachverhaltsermittlung und Einigungsverhandlungen im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)

- Information und Orientierung für Arbeitgebende zu allen Fragen rund um die Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Lotsenfunktion für Arbeitgebende in die Förder- und Unterstützungsangebote der verschiedenen Leistungsträger
- Kontaktaufnahme zu allen erforderlichen Stellen für die Umsetzung von Inklusion im Betrieb und bei der Antragsstellung auf unterstützende Leistungen

LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Aufgaben der Arbeitgebenden

- **Stellenbesetzung**
  Arbeitgebende sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können (§ 164 SGB IX).
- **Nachteilsausgleiche**
  Nachteilsausgleiche für Arbeitnehmende mit Behinderung sind gesetzliche Maßnahmen (§§ 151 ff. SGB IX) zum Ausgleich behinderungsbedingter Einschränkungen, um Chancengleichheit zu schaffen. Dazu gehören insbesondere zusätzlicher Urlaub, besonderer Kündigungsschutz, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung sowie Befreiung von Mehrarbeit.
- **Benachteiligungsverbot**
  Beschäftigte dürfen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden (§ 7 AGG).
- **Zusatzurlaub**
  Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung haben Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub (§ 208 SGB IX).
- **Behinderungsgerechte Beschäftigung**
  Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer:innen haben einen Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und entwickeln können.
- **Schwerbehindertenvertretung**
  Eine Schwerbehindertenvertretung muss in allen Betrieben gewählt werden, die mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeitende länger als sechs Monate beschäftigen (§ 177 SGB IX).

Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch die Arbeitgebenden bedarf der vorherigen Zustimmung des LWL-Inklusionsamtes Arbeit (§ 168 SGB IX).

Präventionspflicht

Treten bei schwerbehinderten Mitarbeitenden Probleme auf, die den Arbeitsplatz gefährden, muss das Unternehmen ein Präventionsverfahren einleiten. Dabei wird die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf eingeschaltet (§ 167 Absatz 1 SGB IX).

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wenn Mitarbeitende im Jahr mehr als sechs Wochen krank sind, muss der Arbeitgebende mit der Interessenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf einzuschalten (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

ifd

LWL

EAA

Formulare und Anträge:

Stand 05/2026

LWL
Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.