



Merkblatt

INTEGRATIONSARBEITSPLÄTZE nach Art. 23 BIG

Gesetz zur sozialen und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung (Behindertenintegrationsgesetz, BIG; BR 440.100)

1 Ausgangslage

➤ *Grundidee*

Arbeitgeber von Menschen mit Behinderung werden für ihre behinderungsbedingten Zusatzaufwendungen in Anleitung und Begleitung mit einem finanziellen Beitrag entschädigt.

➤ *Ziel*

Das Ziel ist, die Integration für Menschen mit Behinderung in den 1. Arbeitsmarkt zu erleichtern.

- Der/die Mitarbeitende mit Behinderung kann seine/ihre Fähigkeiten im 1. Arbeitsmarkt einsetzen.
- Der Arbeitgeber kann den/die Mitarbeitende/n mit Behinderung auf einem geeigneten Arbeitsplatz nutzbringend einsetzen.

➤ *Ausschluss*

Der Kanton übernimmt höchstens die behinderungsbedingten Mehrkosten soweit diese nicht durch die IV, sonstige Versicherungsträger oder anderweitig gedeckt sind. Nicht berücksichtigt werden die Kosten der Einrichtung des Arbeitsplatzes, der Umbauten, Investitionen und Hilfsgeräte. Dafür sind allenfalls andere Kostenträger zuständig.

2 Zulassungsbedingungen

➤ *Mitarbeitende/r mit Behinderung*

Der/die Mitarbeitende mit Behinderung ist eine erwachsene Person mit einer $\frac{3}{4}$ - oder ganzen IV-Rente und zivilrechtlichem Wohnsitz in Graubünden. In Ausnahmefällen können spezielle Abgeltungsvereinbarungen für Mitarbeitende mit einer $\frac{1}{4}$ - oder $\frac{1}{2}$ -Rente getroffen werden.

➤ *Arbeitgeber und Betrieb*

Das Unternehmen wirtschaftet im 1. Arbeitsmarkt. Der Arbeitsplatz befindet sich in der Regel im Kanton Graubünden. Die Mehrheit der Mitarbeitenden im Betrieb sind keine Personen mit besonderem Betreuungsbedarf. Für den Arbeitsplatz und die Betreuung stellt der Arbeitgeber dem/der Mitarbeitenden mit Behinderung keine Leistungen in Rechnung.



➤ *Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag*

Das Arbeitsverhältnis muss unabhängig von den Beitragszahlungen des Kantons zustande kommen bzw. bestehen können. In der Regel ist es unbefristet.

Das Arbeitsverhältnis wird mit einem regulären (nach OR) schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart.

➤ *Lohn*

Der Arbeitgeber entschädigt den/die Mitarbeitende/n mit Behinderung für die erbrachte Leistung in Form von Lohnzahlungen. Die Höhe des Lohns orientiert sich am Wert der erbrachten Leistung. Sie bleibt im Ermessensspielraum des Arbeitgebers, muss aber bei einem 100 %-Pensum mindestens Fr. 150.– brutto betragen.

3 Ablauf und Vorgehen

➤ *Anstellung*

Der Arbeitgeber stellt eine/n Mitarbeitende/n mit Behinderung ein bzw. es besteht ein Arbeitsverhältnis mit einem/r Mitarbeitenden mit Behinderung.

➤ *Anmeldung*

Besteht ein behinderungsbedingter Begleitaufwand kann der Arbeitgeber mit Hilfe des Anmeldeformulars (abrufbar unter www.soa.gr.ch) ein Gesuch um Beiträge nach Art. 23 BIG beim kantonalen Sozialamt stellen. Der Anmeldung wird der aktuelle Arbeitsvertrag beigelegt.

➤ *Arbeitsplatzabklärung*

Der behinderungsbedingte Begleitaufwand wird mit Hilfe der sogenannten Arbeitsplatzabklärung vor Ort erfasst (zurzeit Pro Infirmis). Dabei wird ein Gespräch mit dem Arbeitgeber und evtl. mit dem/r Mitarbeitenden mit Behinderung geführt und der Arbeitsplatz in Augenschein genommen.

➤ *Beitragsbemessung*

Der Beitrag des Kantons bemisst sich am Resultat der Erhebung und am zeitlichen Arbeitseinsatz des/r Mitarbeitenden mit Behinderung. Er ist betriebs- und branchenunabhängig.

Die Entschädigung erfolgt dreistufig:

- Fr. 0.– / Tag (= geringer Begleitaufwand)
- Fr. 22.– / Tag (= mittlerer Begleitaufwand)
- Fr. 44.– / Tag (= hoher Begleitaufwand)

Ab einer Arbeitszeit von zwei Stunden handelt es sich um einen halben Arbeitstag. Ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden handelt es sich um einen ganzen Arbeitstag. Bei halben Arbeitstagen wird der Beitrag halbiert.



Beiträge werden nur für Anwesenheitstage ausgerichtet. Bei Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Ferien etc. werden keine Beiträge ausgerichtet.

➤ *Befristung*

Ergibt sich eine Beitragsberechtigung, wird dem Gesuch stattgegeben und eine Departementsverfügung ausgestellt. Diese ist maximal vier Jahre gültig. Wenn der Arbeitsplatz und der behinderungsbedingte Zusatzaufwand nach Ablauf von dreieinhalb Jahren nach wie vor besteht, kann der Arbeitsplatz erneut für Beitragszahlungen angemeldet werden. Anschliessend findet derselbe Prozess (inkl. Abklärung) wie nach der Erstanmeldung statt.

➤ *Differenzen*

Entsteht bei der Arbeitsplatzabklärung der Eindruck, dass der/die Mitarbeitende mit Behinderung unterbezahlt wird (Ausnützungsfaktor), wird diese Einschätzung dem Arbeitgeber dargelegt. Die maximale Entschädigung kann sich in diesem Fall auf die Höhe des Lohnes beschränken oder gänzlich gestrichen werden.

Wenn der Arbeitgeber mit der Beitragsbemessung aufgrund des erhobenen Begleitaufwandes nicht einverstanden ist, kann er innert 30 Tagen seit Mitteilung beim kantonalen Sozialamt Einsprache erheben. Der höhere Begleitaufwand muss objektiv nachvollziehbar belegt werden. Wird dieser anerkannt, kann der Kantonsbeitrag angepasst werden.

4 Abrechnung

➤ *Abrechnungsbeginn*

Beiträge werden grundsätzlich nicht rückwirkend ausbezahlt. Als Stichtag für die Gewährung von Beiträgen gilt der Eingang der Anmeldung. Wenn die Anmeldung innerhalb eines Monats seit Anstellungsbeginn des/r Mitarbeitenden mit Behinderung eingereicht wird, gilt der Anstellungsbeginn als Stichtag.

➤ *Auszahlung*

Die Abrechnung findet halbjährlich statt. Der Arbeitgeber sendet dem kantonalen Sozialamt die Anwesenheitskontrolle (Tage und Anzahl Stunden) jeweils bis 31. Juli für die Abrechnung der ersten Jahreshälfte und bis 10. Januar des Folgejahres für die Abrechnung der zweiten Jahreshälfte.

Kontakt

Kantonales Sozialamt Graubünden
Ressort Behindertenhilfe

Daniel Galfetti
T: 081 257 26 54
T: 081 257 26 86 (direkt)

behindertenintegration@soa.gr.ch
www.soa.gr.ch