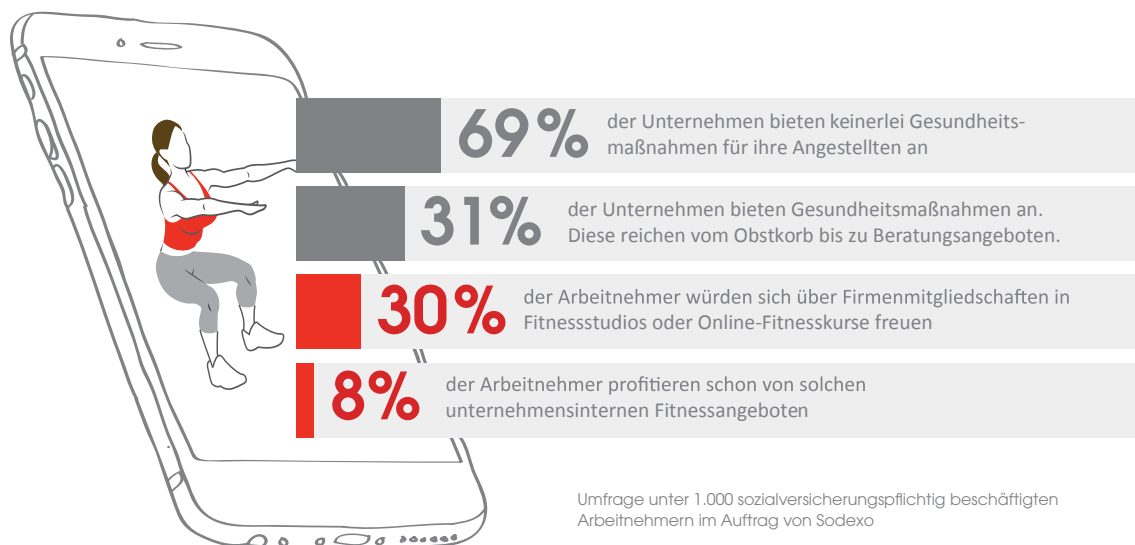


GESUNDHEIT
IM UNTERNEHMEN

Die Gesundheit der Mitarbeiter war und ist für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, denn nur gesunde Mitarbeiter können langfristig zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. In der Vergangenheit setzte man sich allerdings vermehrt mit Krankheitsraten auseinander, maß Ausfallquoten und versuchte, Fehlzeiten mit der Überprüfung von Krankmeldungen zu beeinflussen.

„Viele Unternehmen nutzen die Betriebliche Gesundheitsförderung für ein gelungenes Personalmarketing. Begriffe wie ‚Vitalwerkstatt‘ machen Bewerber und Mitarbeiter neugierig auf das, was ein Unternehmen zu bieten hat, und zeigen, wie wichtig der einzelne Mitarbeiter und sein Wohlbefinden für das Unternehmen sind und dass man sich über den reinen Arbeitsprozess hinaus Gedanken über den Mitarbeiter macht. Dies ist gerade in der heutigen Zeit ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil und Ansatz.“

Heute hat sich dieses Bild gewandelt. Unternehmen widmen sich proaktiv der Gesundheit im Unternehmen und versuchen, diese aufrechtzuerhalten. Aus Reagieren wird damit Agieren. Dies kann durch verschiedene Maßnahmen unterstützt und begleitet werden, die wir Ihnen nachfolgend vorstellen und auf Wunsch auch gemeinsam mit Ihnen umsetzen.



INHALT



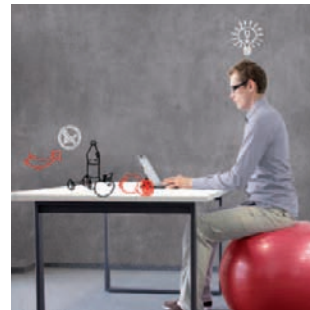
4

**BETRIEBLICHE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG**



8

**BETRIEBLICHES
EINGLIEDERUNGS-
MANAGEMENT**



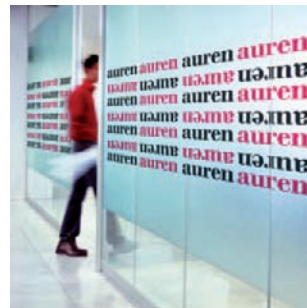
10

**FÖRDERUNG DER
GESUNDHEITSGERECHTEN
ARBEITSPLATZGESTALTUNG**



12

**UMGANG MIT
SCHWERBEHINDERTEN UND
DIE SCHWERBEHINDERTEN-
ABGABE**



16

AUREN DEUTSCHLAND

BETRIEBLICHE GESUNDHEITS- FÖRDERUNG



Menschen mit Vollzeitbeschäftigung verbringen heutzutage ungefähr ein Drittel ihres Tages bei der Arbeit. Geht man davon aus, dass ein weiteres Drittel für den Nachtschlaf reserviert ist, ist unser Tagesablauf damit schon stark durch die berufliche Aufgabenstellung beeinflusst. Unser Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen sollten also so gestaltet sein, dass sie zu unserer Gesundheit beitragen und diese nicht negativ beeinflussen. Deswegen wird die Betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen immer wichtiger, denn gesunde Mitarbeiter sind die Grundlage für unternehmerischen Erfolg – ganz nach dem Motto „Gesunde Mitarbeiter, gesundes Unternehmen“. Neben den Krankenkassen können Arbeitgeber auch selbst aktiv werden und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen. Wie genau, erfahren Sie im Folgenden.

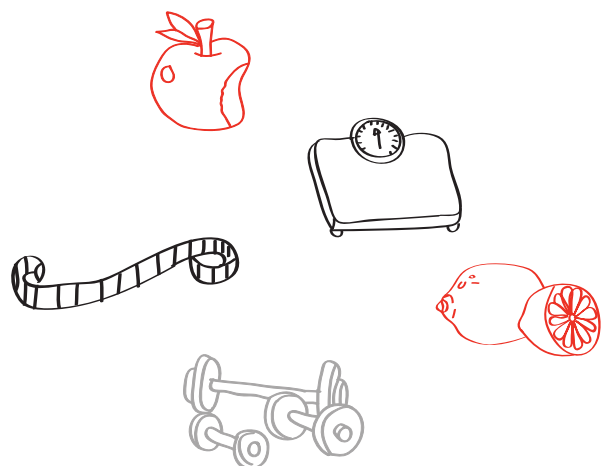
Nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) können Arbeitgeber Zusatzleistungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von 500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei pro Mitarbeiter und pro Jahr zahlen. Dabei kann es sich unter bestimmten Bedingungen z.B. um die Zurverfügungstellung von Fitnesskursen oder einen zusätzlich zum Entgelt ausbezahlten Barzuschuss handeln, der zusammen mit der Lohnabrechnung steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt wird. Grundsätzlich gelten als steuerbefreite Maßnahmen nach der obigen Vorschrift Maßnahmen, die nach den Anforderungen der §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung beitragen.

„Wer ist beim Fernsehen nicht schon einmal darüber gestolpert: Werbung für Fitness im Internet. Online Fitnessportale ermöglichen es rund um die Uhr, flexibel zu Hause, im Büro oder unterwegs zu trainieren. Einfach einloggen und los geht es. Ein Angebot, das bei Berufstätigen sehr gut ankommt, wie eine aktuelle Umfrage im Auftrag von Sodexo zeigt. Während es bei mehr als zwei Drittel der Befragten keinerlei Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen gibt, würden sich 30 Prozent über Firmenmitgliedschaften im Fitnessstudio oder die Teilnahme an Fitnesskursen über eine Onlineplattform freuen. Aktuell profitieren allerdings nur acht Prozent der Befragten von diesen unternehmensinternen Gesundheitsangeboten. Entsprechende Angebote sind relativ einfach und kostengünstig zu realisieren und eine gute Gelegenheit für Arbeitgeber, ihre Gesundheits- und Fitnessmaßnahmen an die Wünsche der Mitarbeiter anzupassen. Einen unkomplizierteren und kostengünstigeren Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung gibt es wohl nicht.“

Welche Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber?

Laut SGB sind Maßnahmen aus folgenden Bereichen denkbar:

- **Allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel** sowie Vorbeugung und **Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken** durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme. Dazu zählen Sporteinheiten im Unternehmen wie beispielsweise Yoga, Rückenschule oder betriebliche Lauffreize.
- **Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats:** Auch hier sei vorrangig die Rückenschule genannt. Es gibt mittlerweile aber auch kleine EDV-Programme, die in regelmäßigen Abständen die Arbeit unterbrechen und den Mitarbeiter auffordern, am Arbeitsplatz bestimmte Übungen zu machen. Die Produktion solcher Hilfsmittel, deren Kauf oder Installation dienen immer der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
- **Allgemeine Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie Vermeidung und Reduktion von Übergewicht:** Kurse zur Ernährungsberatung bis hin zu gemeinschaftlichen Kochkursen sowie Informations- und Motivationskampagnen
- **Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,** z. B. Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien, beispielsweise in Form eines speziellen Essens in der Kantine, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten, Bereitstellung von gesunden Zwischenmahlzeiten für Büromitarbeiter in Form von frischem Obst, Müsliriegeln oder dergleichen, Schulung des Küchenpersonals im Bereich gesunder Ernährung und Kochweisen.



„Bereits heute versuchen viele Arbeitgeber, ihrer Belegschaft gesunde und bekömmliche Speisen anzubieten. Doch nach wie vor sind es Angebote wie SchniPoSa (Schnitzel mit Pommes und Salat) oder Lasagne, die am häufigsten gegessen werden. Beide Gerichte sind nicht unbedingt besonders gesund, aber ziemlich lecker. Wenn Arbeitgeber das Essensangebot für Mitarbeiter nur um ein gesundes Gericht, z. B. eine vegetarische Alternative, ergänzen, kann das schon zu den gesundheitsfördernden Maßnahmen zählen, die gesetzlich gefördert werden. Das macht die Einführung für Sie als Unternehmer attraktiver und Sie werden staunen, wie viele Mitarbeiter eine Mahlzeit mit frischem Gemüse und magerem Fisch oder Fleisch zu schätzen wissen – denn auch gesundes Essen kann gut schmecken.“

- **Stressbewältigung und Entspannung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken**, z. B. durch Kurse zu autogenem Training, Muskelentspannung nach Jacobson oder zum Teil sogar Zeitmanagementkurse, um den ständig steigenden Anforderungen des Alltags gerecht zu werden, oder Kurse zum Stressabbau, die mit Bewegungseinheiten und Schreien den Stress verringern sollen.
- **Förderung der individuellen Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz**, z. B. durch gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, Ausbildung der Führungskräfte zu einem von Achtung geprägten Umgang mit der Belegschaft, Kompetenzsteigerung in der Erkennung von eventuell gesundheitlichen Problemstellungen. Diese Maßnahmen zeigen bei den einzelnen Mitarbeitern häufig Wirkung, weil diese lernen, aufeinander zu achten.

- **Einschränkung des Suchtmittelkonsums**, also die allgemeine Förderung des Nichtrauchens bzw. des „rauchfreien“ Betriebs, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, wobei in den meisten Unternehmen Nüchternheit am Arbeitsplatz ohnehin vorgeschrieben ist.

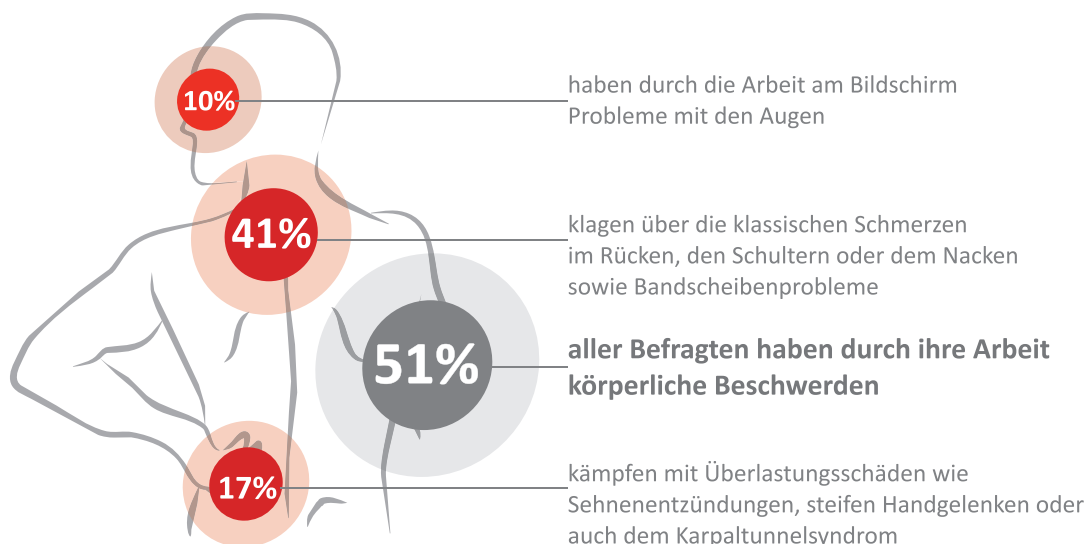
Die Vielzahl der Möglichkeiten verdeutlicht, dass sich eine Auseinandersetzung mit diesen Themen absolut lohnt und für Unternehmen aller Größenordnungen umsetzbar ist.



TIPP: Steuerfreiheit im Vorfeld abklären

Um die Steuerfreiheit der gewählten Maßnahmen sicherzustellen, ist es empfehlenswert und sinnvoll, diese im Vorfeld mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abzustimmen. Mit dem sogenannten Präventionsgesetz vom 17.07.2015 wurde für Krankenkassen ein einheitliches Zertifizierungsverfahren für Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt. Ist diese Zertifizierung für eine Maßnahme vorhanden, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass eine steuerbefreite Maßnahme denkbar wäre. Eine nochmalige Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt ist dennoch zu empfehlen.

Befragung von Arbeitnehmern zu ihrer körperlichen Gesundheit



Umfrage unter 1.000 deutschen Arbeitnehmern zu ihrer körperlichen Gesundheit im Auftrag von Sodexo

Heidelbeer-Smoothie

Zutaten:



100g Heidelbeeren



1 EL Zitronensaft

1 EL Honig



150g Joghurt



100ml Milch

2 frische Minzblätter



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- MANAGEMENT



Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit dieser Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen und damit auch die individuelle Chance auf den Erhalt des Arbeitsplatzes zu verbessern.

Was genau besagt das BEM?

Gesetzlich verankert ist das BEM in § 84 Abs. 2 SGB Neuntes Buch (IX). Dort ist festgelegt, dass ein Arbeitgeber allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten hat. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber klären muss, *„wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“*

Details zur Umsetzung sind nicht vorgegeben und obliegen dem jeweiligen Arbeitgeber. Gesetzlich vorgeschrieben ist aber – bei Zustimmung des Betroffenen – die Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung der Beschäftigten (Betriebs- oder Personalrat), bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Auch der Werks- oder Betriebsarzt soll hinzugezogen werden, wenn dies erforderlich ist. Sollten für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und die Vorbeugung einer erneuten Erkrankung Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, soll der Arbeitgeber außerdem die örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder – bei schwerbehinderten Menschen – das Integrationsamt in die Gespräche mit einbeziehen.

Warum ist BEM sinnvoll und notwendig?

Ziel ist es, durch erfolgreiche Eingliederungsmaßnahmen Krankengeldzahlungen oder Fehlzeiten zu reduzieren und schließlich zu verhindern. So können Personalkosten reduziert und im Zuge des Fachkräftemangels die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter dauerhaft gesichert werden.

Für die betroffenen Beschäftigten ist das BEM ein Angebot, das vor Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung schützen kann. Im Lauf eines BEM-Verfahrens werden oftmals eine angemessene Beschäftigungsmöglichkeit oder Hilfen ausfindig gemacht, mit denen die Arbeitsunfähigkeit überwunden und damit die (Weiter-)Beschäftigung gesichert werden kann.

Das BEM im Unternehmen

Die Teilnahme am BEM ist immer freiwillig und muss vom betroffenen Mitarbeiter gewünscht werden. Die Erfahrung aus vielen Jahren Praxis zeigt, dass gerade Maßnahmen wie das BEM häufig auch Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Es dauert einige Zeit, bis sich Arbeitnehmer in und für diese Maßnahmen öffnen.

Das BEM im Arbeitsrecht

Auch arbeitsrechtlich hat das BEM an Bedeutung gewonnen. Im Vorfeld einer krankheitsbedingten Kündigung ist die Durchführung eines BEM zwar nicht verpflichtend notwendig, um die Kündigung wirksam zu gestalten. Hat der Arbeitgeber jedoch ein BEM durchgeführt, hat er im Prinzip bereits im Vorfeld alle Fragen abgearbeitet, die sich im Kündigungsschutzprozess als eventuelle Hemmnisse einer Kündigung herausstellen könnten.

Verzichtet ein Arbeitgeber trotz seiner gesetzlichen Verpflichtung vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung darauf, diese Alternativen zu erarbeiten und aufzuzeigen, obliegt ihm die Beweislast, dass das Arbeitsverhältnis auch mit BEM nicht hätte weitergeführt werden können.

Perspektiven des BEM

Trotz positiver Entwicklungen haben Untersuchungen zum BEM gezeigt, dass in manchen Bereichen noch einiges möglich ist. Dazu gehören:

- die Information von Betroffenen,
- die Transparenz des Verfahrens insgesamt, aber auch
- die Berücksichtigung des Datenschutzes.

Dank BEM konnten bereits viele Menschen wieder sinnvoll im Unternehmen eingesetzt werden. Mitarbeiter, für die der Ausstieg aus dem Arbeitsleben eine echte Erleichterung darstellt, konnten durch Förderungen aus dem Schwerbehinderten-Ausgleichsfonds oder durch Erwerbsminderungsrenten, die dank der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt erreicht werden konnten, unterstützt werden.

Wir gehen die Thematik BEM gerne gemeinsam mit Ihnen an, begleiten Gespräche vor Ort und die Einführung, setzen bei Bedarf mit Ihnen und Ihrem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung auf und unterstützen Sie in allen Schritten der praktischen Umsetzung.

FÖRDERUNG DER GESUNDHEITS- GERECHTEN ARBEITSPLATZ- GESTALTUNG



Gesundheit im Unternehmen fängt beim Arbeitsplatz an. Wer sich dort wohlfühlt, wird seltener krank. Eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung geht allerdings weit über die reine Vermeidung von Unfallgefahren hinaus.

Die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren ist im SGB Siebtes Buch (VII) als Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung verankert. In § 20 verpflichtet das SGB Krankenkassen dazu, Leistungen zur primären Prävention vorzusehen, bei der Gesundheitsförderung mit den Unfallversicherungsträgern zusammenzuarbeiten und diese bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu unterstützen. Zur Umsetzung haben die Spitzenverbände der Krankenkassen gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien im „Leitfaden Prävention“ formuliert, der folgende vier betriebliche Handlungsfelder festlegt:

- Arbeitsbedingte körperliche Belastungen
- Betriebsverpflegung
- Psychosoziale Belastungen
- Suchtmittelkonsum

Der Leitfaden definiert (Qualitäts-)Kriterien für Anbieter, Inhalte, betriebliche Unterstützung sowie Evaluation und betont die Notwendigkeit des Zusammenspiels aller betriebsinternen und -externen Ansätze. Dies betrifft neben den Betriebsärzten insbesondere Unternehmensleitung und Betriebsrat.

Dieser kurze Ausflug in die (gesetzlichen) Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung verdeutlicht, dass es in diesem Bereich eine Vielzahl von Akteuren gibt. Das erschwert es oftmals, den Überblick zu behalten, macht es gleichzeitig aber auch einfacher, einen Kostenträger zu finden, der den Aufwand für den Betrieb akzeptabel macht. So können z. B. für die Anschaffung von höhenverstellbaren Tischen für Mitarbeiter mit Bandscheibenvorfall häufig Fördermittel angefordert werden.

Neben den bereits erwähnten steuerlichen Aspekten gibt es weitere Anreize:

- **Unfallversicherungsträger** können unter Berücksichtigung der Wirksamkeit der von den Unternehmen getroffenen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren **Prämien** gewähren.
- **Krankenkassen** bieten bei der Durchführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowohl für Analysen als auch für Maßnahmen

finanzielle Unterstützung an. Einzelne Krankenkassen haben über **Bonusprojekte** eine finanzielle Entlastung der Betriebe ermöglicht.

- Die **Rehabilitationsträger und Integrationsämter** können Arbeitgeber, die ein BEM eingeführt haben, durch **Prämien** oder einen **Bonus** fördern.
- Da die **behindertengerechte Ausstattung** und der **Umbau eines Arbeitsplatzes** viel Geld kosten, erhalten Arbeitgeber **Zuschüsse vom Integrationsamt** bzw. der **Agentur für Arbeit**. Der Arbeitgeber sollte zu diesen Einrichtungen Kontakt aufnehmen und konkrete Fördermöglichkeiten erfragen. Folgende wichtige Fördermittel gibt es:
 - Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Kosten einer behindertengerechten Ausstattung des Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzes. Zuständig ist das Integrationsamt.
 - Zuschüsse für befristete Probebeschäftigungen von behinderten oder schwerbehinderten Menschen (max. drei Monate). Zuständig ist die Agentur für Arbeit.
 - Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für schwerbehinderte Menschen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit.
 - Zuschüsse werden auch den Schwerbehinderten selbst gewährt. Sie können Zuschüsse für technische Arbeitshilfen sowie eine notwendige Arbeitsassistenz bekommen. Kosten für notwendige Weiterbildungen werden ebenfalls erstattet.

Auch hierbei beraten wir Sie gerne und helfen bei der Beantragung entsprechender Mittel.

„Selbst vermeintlich ‚große‘ und damit ‚teure‘ Lösungen finden sich oftmals bereits in kleineren Einheiten. So stellen Unternehmen Beschäftigte (50% der Arbeitszeit) für die Koordination der Aktivitäten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ab und lassen diese bei den jeweiligen Berufsgenossenschaften zu Gesundheitsmanagern fortbilden. Einmal jährlich wird darüber hinaus ein Gesundheitstag für alle Mitarbeiter organisiert. Für individuelle Maßnahmen werden wiederum Trainer und Räumlichkeiten organisiert. Klingt teuer, aber die Krankenkassen begleiten diese Initiativen, organisieren den Gesundheitstag oder führen Trainings durch. Und wenn die Ausfallquoten dann sinken, dann hat sich ein ‚teures‘ Projekt am Ende bezahlt gemacht.“

UMGANG MIT SCHWERBEHIN- DERTEN UND DIE SCHWERBEHINDER- TENABGABE



Arbeitgeber, die über das Jahr **mindestens 20 Arbeitnehmer** (Arbeitsplätze) beschäftigen, haben auf **wenigstens 5 % der Arbeitsplätze** Schwerbehinderte zu beschäftigen. So lautet die Vorschrift des SGB. Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, zählen Stellen, auf denen Auszubildende beschäftigt werden, nicht mit.



Laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren im Oktober 2015 insgesamt 181.110 Menschen mit einer Schwerbehinderung ohne Arbeit. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung ist mit 13,9% fast doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Behinderung. (Quelle: BA, September 2015)

Quoten für kleinere Betriebe

Grundsätzlich gibt es bei der Ermittlung der Arbeitsplatzzahlen einige Erleichterungen für kleinere Betriebe. Danach müssen die **Bruchteile**, die sich bei der Berechnung ergeben, **grundsätzlich aufgerundet werden, wenn sie bei 0,5 oder höher liegen**. Bei Arbeitgebern mit **jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen** ist **abzurunden**.

Beschäftigungsverpflichtung für Schwerbehinderte

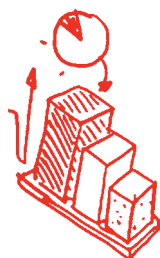
Die Beschäftigungsverpflichtung ist nicht daran geknüpft, dass der Arbeitgeber über freie Arbeitsplätze verfügt. Die **Verpflichtung gilt auch dann, wenn die Möglichkeit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht gegeben ist**.

Dazu hat das Bundesarbeitsgericht bereits folgendes Urteil gefällt:

„Die Prüfpflicht zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen besteht immer und für alle Arbeitgeber – unabhängig davon, ob sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat oder bei seiner Bewerbung diesen Status offenbart hat. Verletzt ein Arbeitgeber diese Prüfpflicht, stellt das ein Indiz dafür dar, dass er einen abgelehnten schwerbehinderten Menschen wegen der Behinderung benachteiligt hat.“

Prinzipiell muss also bei jeder Stellenausschreibung immer bei der BA nachgefragt werden, ob eventuell die Bewerbung eines Schwerbehinderten vorliegt, den die Bundesagentur dann übermitteln kann.

Anzahl der Arbeitsplätze im Unternehmen	5 % der Arbeitsplätze	Anzahl der einzustellenden Schwerbehinderten
20	1	1
25	1,25	1
39	1,95	1
59	2,95	2
70	3,5	4



Was passiert, wenn die Quote nicht erfüllt wird?

Erreichen Arbeitgeber die im Rahmen der Beschäftigungsverpflichtung vorgesehene Quote nicht, müssen sie **jährlich eine Ausgleichsabgabe** an das Integrationsamt abführen. Damit ist für **jeden unbesetzten Pflichtplatz** eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe gilt sowohl für **private Arbeitgeber** als auch für **Arbeitgeber der öffentlichen Hand**. Die Ausgleichsabgabe ist vom Arbeitgeber selbst zu errechnen und in einer Summe **bis spätestens 31. März für das vorangegangene Jahr** an das Integrationsamt abzuführen. Die Arbeitgeber haben dabei der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht sowie zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. Für **rückständige Beträge** erhebt das Integrationsamt **Säumniszuschläge** (1 % für jeden angefangenen Monat nach der Fälligkeit). Gerät der Arbeitgeber mehr als drei Monate in Verzug, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid und leitet, falls dieser unberücksichtigt bleibt, die Beitreibung ein.

Unterstützung wird belohnt

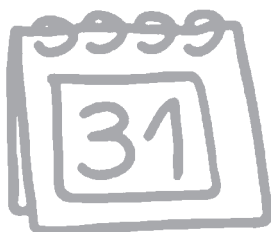
Arbeitgeber, die durch Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen zur Beschäftigung behinderter Menschen beitragen, können **50% des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrags** solcher Aufträge (Gesamtrechnungsbetrag abzüglich Materialkosten) **auf die Ausgleichsabgabe anrechnen**. Dabei wird die **Arbeitsleistung des Fachpersonals** zur Arbeits- und Berufsförderung berücksichtigt. Nicht berücksichtigt hingegen wird die Arbeitsleistung sonstiger nicht behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Werkstätten bestätigen das Vorliegen der Anrechnungsvoraussetzungen in der Rechnung.

Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass

1. die Aufträge innerhalb des Jahres, in dem die Verpflichtung zur Zahlung der Ausgleichsabgabe entsteht, von der Werkstatt für behinderte Menschen ausgeführt und vom Auftraggeber bis spätestens 31. März des Folgejahres vergütet werden und
2. es sich nicht um Aufträge handelt, die Träger einer Gesamteinrichtung an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, die rechtlich unselbstständige Teile dieser Einrichtung sind.

Auch bei diesen Themen und ihrer Umsetzung beraten und begleiten wir Sie gerne.

Sie können sich jederzeit und mit all Ihren Fragen an uns wenden. Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen.





AUREN DEUTSCHLAND

auren auren auren
uəɪnə uəɪnə uəɪnə
auren auren auren
uəɪnə uəɪnə uəɪnə
auren auren auren
uəɪnə uəɪnə uəɪnə
auren auren auren

auren auren
uəɪnə uəɪnə
auren auren
uəɪnə uəɪnə
auren auren
uəɪnə uəɪnə
auren auren

Auren – Personalarbeit nach Ihren Wünschen

Auren ist ein führendes Beratungsunternehmen für Steuer- und Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung, Consulting sowie Corporate Finance. Wir haben uns auf die Beratung von mittelständischen Unternehmen spezialisiert. Weil wir selber Mittelständler sind, wissen wir genau, was unsere Kunden brauchen. Wir verbinden dabei die Vorteile einer mittelständischen Struktur mit der Leistungsbereitschaft eines großen Beratungsunternehmens. Das heißt: Unser Team ist groß genug, um Lösungen für alle auftretenden Fragen und Themen zu erarbeiten, und dennoch persönlich genug, um individuell auf Sie einzugehen.

Das Team HR-Consulting umfasst unterschiedliche Personalspezialisten:

Gehaltsabrechner, Recruiter, Personalcontroller, Experten für strategische Personalarbeit, sehr erfahrene Personalreferenten sowie Fachanwälte für Arbeitsrecht, Experten für betriebliche Altersvorsorge und Sozialversicherungsrecht.

Sie alle kombinieren langjährige Erfahrung und Fachwissen für Sie und Ihr Unternehmen und erarbeiten gemeinsam mit Ihnen individuelle Ansätze

für Ihre Personalarbeit oder unterstützen Sie bei der Bearbeitung von Aufgabenstellungen aus Ihrem Arbeitsalltag. Sie entscheiden, ob wir Sie beraten oder ob Sie temporär begrenzt oder aber dauerhaft Entlastung und Unterstützung suchen. Unsere Beratung beschränkt sich nicht auf theoretische Lösungsvorschläge. Vielmehr setzen wir diese auch gemeinsam mit Ihnen in Ihrem Unternehmen um. Nutzen Sie unsere Personalarbeit nach Maß, um Freiräume für Ihre Kernkompetenzen zu schaffen, und wählen Sie aus unseren Bausteinen diejenigen aus, die Ihnen Entlastung bieten.

Unsere Dienstleistungen im Überblick:

- Personaladministration (Vertragserstellung, Zeugnisse etc.)
- Personalsuche
- Lohn und Gehalt (inkl. Zertifizierung nach IDW PS 951)
- Interimsmanagement
- Arbeitsrechtliche Beratung
- EDV-Tools zur Unterstützung der Personalarbeit
- Personalentwicklung
- Seminare
- Seminarprojekte



München
Sabine Clever

+49 89 829902-24
sabine.clever@muc-auren.de



Rottenburg
Denise Buntru

+49 7472 9845-61
denise.buntru@rtg-auren.de



Stuttgart
Sabrina Heim

+49 711 997868-53
sabrina.heim@str-auren.de

Diese Publikation ist als allgemeine Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann

diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Auren Deutschland GbR und/oder anderer Mitgliedsunternehmen wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater hinzugezogen werden.

Auren
Oktober 2016

Herausgeber

Auren Deutschland GbR
Haidelweg 48
81241 München

Mail: info@aren.de
Web: www.aren.de

Gestaltung

Sabine Zentek, Berlin

Druck

Druckerei Maier GmbH,
Rottenburg a.N.

© Auren, 2016

Auren Deutschland ist bestrebt,
die Umwelt so wenig wie möglich zu
belasten.

