

FAQ für Betriebe

Stand: 13.08.2026

Die vorliegenden FAQ (frequently asked questions) befassen sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und psychischen Erkrankungen. Sie geben Antworten für Betriebe. Sie sind aus der Broschüre „Wissenstransfer Inklusion“ der Kammern in Nordrhein-Westfalen übernommen. Herausgegeben wurde die Broschüre vom Westdeutschen Handwerkskammertag in Kooperation mit der Handwerkskammer Düsseldorf und der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg. Die Herausgabe wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und aus Mitteln des Ausgleichfonds. Hier gelangen Sie zu der Originalquelle: [wissenstransfer-inklusion-data.pdf](#)

Für die FAQ wurden ausgewählte Fragen übernommen und die Antworten durch die Koordinierungsstelle für Inklusive Arbeit in Südniedersachsen (KIAS) aktualisiert und für die Region Göttingen-Northeim angepasst. Wenn zusätzliche, abweichende Quellen für die Beantwortung einzelner Fragen verwendet wurden, sind diese am Ende der jeweiligen Frage angegeben.

Inhalt

Was unterscheidet eigentlich eine Behinderung von einer »Schwerbehinderung«?	1
Für welche Unternehmen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht? Wann und in welcher Höhe ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten?	1
Wann muss in einem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gestellt werden?	2
Welches Fragerecht haben Arbeitgeber*innen in Bezug auf eine Behinderung?	3
Worauf muss ich grundsätzlich achten bei Leistungen zur Teilhabe (Fristen und Begrenzung des Personenkreises)?	3
Wer unterstützt mich bei einer Antragstellung von Leistungen zur Teilhabe oder generell in diesem Thema?	4
Wo finde ich geeignete schwerbehinderte Bewerber*innen?	4
Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung, eine Berufsausbildung zu absolvieren und einen Berufsabschluss zu erlangen?	5
Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Ausbildungsverhältnis beantragt werden?	6
Wer unterstützt mich, wenn es in meinem Unternehmen zu Konflikten mit einem oder einer schwerbehinderten Arbeitnehmer*in kommt?	9
Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz und für wen gilt dieser?	9
Was ist ein Inklusionsbetrieb?	10
Welche Förderungen erhalten Inklusionsbetriebe?	10
Regionale Ansprechstellen	11

Was unterscheidet eigentlich eine Behinderung von einer »Schwerbehinderung«?

Jede körperliche, geistige oder seelische Veränderung, die in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft nicht nur vorübergehend (d.h. länger als sechs Monate) hindert, gilt als Behinderung (Begriffsbestimmung § 2 SGB IX). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Behinderung auf Krankheit oder Unfall beruht oder ob sie angeboren ist. Ob eine Behinderung vorliegt, kann nur individuell und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.

Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 aufweist. Schwerbehinderte Menschen haben besondere Rechte in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben, zum Beispiel einen besonderen Kündigungsschutz. Personen mit einem GdB von 30 oder 40 haben die Möglichkeit eine Gleichstellung zu beantragen. Sie haben dann in weiten Teilen die gleichen Rechte, wie schwerbehinderte Menschen.

Quellenangabe:

Bundesagentur für Arbeit: *Gleichstellungsantrag und Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen*, online unter: [Gleichstellungsantrag und Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen | Bundesagentur für Arbeit](#)

Für welche Unternehmen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht? Wann und in welcher Höhe ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten?

Für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich über mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht (Beschäftigungspflicht § 154 SGB IX). Dabei müssen wenigstens fünf Prozent der Beschäftigten von einer (Schwer-)Behinderung betroffen sein. Kleine und mittlere Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 Beschäftigten können von einer erleichterten Sonderregelung Gebrauch machen. Diese besagt, dass die Unternehmen mit weniger als 40 Beschäftigten nur einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen müssen. Arbeitgebende mit bis zu 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen. Darüber hinaus richtet sich die Ausgleichsabgabe nach der Beschäftigungsquote und wird wie folgt erhoben:

- 155 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent
- 275 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 Prozent
- 405 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent
- 815 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 0 Prozent.

Die Ausgleichsabgabe muss sowohl von Arbeitgebenden der öffentlichen Hand als auch von den privaten Arbeitgebenden entrichtet werden. Das Gesetz lässt dabei außer Acht, wer das Verschulden an der Nichtbeschäftigung trägt (z.B. ob sich genug schwerbehinderte Arbeitnehmende auf eine Stellenausschreibung beworben haben).

Die Zuständigkeit für die Erhebung der Ausgleichsabgabe obliegt dem Integrationsamt (§ 160 Abs. 4 SGB IX). Die beschäftigungspflichtigen Unternehmen müssen jeweils bis zum 31.03. des Folgejahres eine Anzeige über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht bei der Agentur für Arbeit abgeben.

Auf der Internetseite von REHADAT können Sie mit Hilfe eines Ersparnisrechners Ihre Ausgleichsabgabe berechnen: [REHADAT-Ersparnisrechner](#) | [REHADAT-Ausgleichsabgabe](#)

Wann muss in einem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gestellt werden?

In Betrieben und Dienststellen, welche dauerhaft wenigstens fünf oder mehr Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung beziehungsweise ihnen Gleichgestellte beschäftigen, muss von den Betroffenen alle vier Jahre eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt werden (§ 177 SGB IX).

Quellenangabe:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): *Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV)*, online unter: [Wahl der Schwerbehindertenvertretung \(SBV\)](#) | BIH

Welches Fragerecht haben Arbeitgeber*innen in Bezug auf eine Behinderung?

Wenn es um das Fragerecht von Arbeitgeber*innen in Bezug auf eine Behinderung geht, muss zwischen zwei Fällen unterschieden werden: Handelt es sich um ein neues (1) oder ein bestehendes (2) Arbeitsverhältnis?

1. Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses sowie in den ersten 6 Monaten ist die Frage nach einer Behinderung grundsätzlich unzulässig (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Schwerbehinderte Bewerber*innen und Arbeitnehmende, die kürzer als 6 Monate beschäftigt sind, haben das Recht wahrheitswidrig auf die Frage zu antworten. Ausgenommen davon ist, wenn die vertragsmäßige Arbeitsleistung dauerhaft nicht erfüllt werden kann, aufgrund der Behinderung. In dem Fall stellt das Nichtvorliegen der Behinderung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, wodurch die Frage gerechtfertigt sein kann.
2. Anders verhält es sich mit dem Fragerecht nach der Schwerbehinderteneigenschaft im bestehenden Arbeitsverhältnis. Wenn der Mensch mit Behinderung 6 Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist und den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX erlangt hat, ist die Frage zulässig. Insbesondere, wenn es um die Vorbereitung einer beabsichtigten Kündigung geht, hat der Arbeitgebende ein berechtigtes Interesse. Allerdings muss die Person nur dann wahrheitsgemäß antworten, wenn sie sich auf den Schwerbehindertenschutz berufen will.

Quellenangabe:

Schütt, M.; Löser, A.: *Bewerbungsverfahren: Fragerecht des Arbeitgebers und Gegendarstellungsrecht – 1.2.5 Fragerecht nach Behinderung/Schwerbehinderteneigenschaft.*

Haufe, online unter: [Bewerbungsverfahren: Fragerecht des Arbeitgebers und geg ... / 1.2.5 Fragerecht nach Behinderung/Schwerbehinderteneigenschaft | Haufe](#)

Worauf muss ich grundsätzlich achten bei Leistungen zur Teilhabe (Fristen und Begrenzung des Personenkreises)?

Ein wichtiger Grundsatz ist: Jede negative Auswirkung auf die Arbeit, dessen Ursache in der Art oder Schwere einer Behinderung liegt und die über das übliche Maß hinausgeht, kann

einen Nachteilsausgleich oder eine Leistung zur Teilhabe zur Folge haben. Hierbei sollte immer ein entsprechender Antrag gestellt werden.

ACHTUNG: Manche Beantragungen sind mit Fristen behaftet, z.B. müssen einige Förderungen vor Abschluss des Arbeitsvertrages beantragt werden. Manche Leistungen sind nur auf einen bestimmten Personenkreis begrenzt, z.B. auf besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.

Wer unterstützt mich bei einer Antragstellung von Leistungen zur Teilhabe oder generell in diesem Thema?

Hier gibt es die Ansprechpartner*innen bei den Arbeitsagenturen (z.B. Reha-Team oder Arbeitgeberservice), den Rententrägern, den Kammern, bei den Integrationsämtern und auch den Integrationsfachdiensten. Wenn Sie nicht wissen, wer für Ihr Anliegen zuständig ist, können Sie sich an die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) wenden. Die EAA übernimmt für Sie eine Lotsenfunktion und stellt Kontakt zur passenden Stelle für Sie her.

Wo finde ich geeignete schwerbehinderte Bewerber*innen?

Grundsätzlich sollten Sie sich als erstes an die zuständige Agentur für Arbeit und die von ihr beauftragten Personaldienstleistungsunternehmen wenden. Bei der Suche nach hoch qualifizierten Arbeitnehmer*innen unterstützt Sie auch der »Arbeitgeberservice schwerbehinderte Akademiker« der Bundesagentur für Arbeit in Bonn. Des Weiteren haben Sie die Möglichkeit Jobbörsen zu nutzen, die sich speziell an Menschen mit Behinderung wenden (zum Beispiel <https://www.myability.jobs/de>). Sie können Ihre Stellen auch über den regionalen Newsletter der Koordinierungsstelle für Inklusive Arbeit in Südniedersachsen verbreiten. Senden Sie dafür Ihre offenen Stellenangebote an kias@awo-goettingen.de

Welche Möglichkeiten haben Menschen mit einer Behinderung, eine Berufsausbildung zu absolvieren und einen Berufsabschluss zu erlangen?

Eine Ausbildung für Menschen mit einer Behinderung kann grundsätzlich im Betrieb, in einem Berufsbildungswerk oder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen stattfinden. Man unterscheidet zwischen bundesweit einheitlich in Ausbildungsordnungen gestalteten dualen Ausbildungsberufen (sog. Vollausbildungen) nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung und speziellen Ausbildungsregelungen als »Fachpraktiker*in« nach § 66 BBIG / § 42r HwO. Fachpraktische Ausbildungen enthalten weniger theoretische Anteile und haben ihren Schwerpunkt in der Praxis.

Die Arbeitsagenturen fördern die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Dabei sind zwei Formen zu unterscheiden:

- Integrative BaE

Hierbei wird sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung durch einen Bildungsträger vorgenommen. Zur Erlangung berufspraktischer Erfahrungen werden während der Ausbildung mehrwöchige Praxisphasen eingeplant. In diesen Zeiträumen finden berufsspezifische Betriebspraktika statt.

- Kooperative BaE

In diesem Fall wird die fachpraktische Unterweisung in Blöcken durch einen Kooperationsbetrieb durchgeführt. Auch hier ist der Bildungsträger für die Koordinierung der Ausbildung zuständig.

Als Unternehmen haben Sie die Möglichkeit, entweder mit einem Bildungsträger zu kooperieren oder Sie können Menschen mit Behinderung eigenständig in Ihrem Betrieb ausbilden. Wenn Sie neben der Vollausbildung auch eine fachpraktische Ausbildung anbieten möchten, muss der oder die durchführende Ausbilder*in in Ihrem Betrieb über eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder*innen (ReZA) verfügen. Nähere Informationen zur ReZA finden Sie hier: [Betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung](#)

Welche Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung können in einem Ausbildungsverhältnis beantragt werden?

Ausgesuchte Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung in einem Ausbildungsverhältnis:

Leistungen	Förderhöhe und Förderdauer	Voraussetzungen	Zuständige Stelle
Zuschuss zur Ausbildungsvergütung	bei einem GdB zwischen 30–50 bis zu 60 Prozent der Ausbildungsvergütung bei einem GdB von min. 50 bis zu 80 Prozent der Ausbildungsvergütung	wenn der Ausbildungsabschluss ohne die Förderung nicht erreichbar ist Antrag muss vor Abschluss des Ausbildungsvertrages gestellt werden	Agentur für Arbeit
Zuschuss für Arbeitshilfen im Betrieb Zuschuss für die Ausgestaltung behindertengerechter Ausbildungs- und Arbeitsplätze	bis zur vollen Kostenübernahme	aufgrund der Behinderung ist für die Ausübung der Tätigkeit eine Anschaffung von Hilfsmitteln erforderlich	Agentur für Arbeit Rehabilitations-träger Integrations- amt
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung Zuschüsse können insbesondere für folgende Aufwendungen gezahlt werden:	Zuschuss von maximal 2.000 Euro für jedes Ausbildungsjahr möglich Zusätzliche Prämie von bis zu 2.000 Euro möglich (1.000 Euro drei Monate nach Beginn der	Es muss ein besonderer behinderungs- bedingter Unterstützungsbedarf bestehen	Integrations- amt



KIAS

Koordinierungsstelle
für Inklusive Arbeit
in Südniedersachsen

Leistungen	Förderhöhe und Förderdauer	Voraussetzungen	Zuständige Stelle
• Personalkosten der Ausbilder*innen • Lehr- und Lernmaterial • Gebühren der zuständigen Stellen (Kammern) • Berufs- und Schutzkleidung • Externe Ausbildung	Ausbildung und 1.000 Euro nach bestandener Abschlussprüfung)		
Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren Gebühren, die von den zuständigen Kammern erhoben werden	Die Gebühren können vollständig übernommen werden. Höhe des Zuschusses ist abhängig vom Einzelfall	Betriebe mit weniger als zwanzig Beschäftigten, die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ausbilden, der nicht älter als 27 Jahre ist	Integrationsamt
Arbeit ohne Hindernisse Zeitlich begrenztes Arbeitsmarktprogramm	500 Euro pro Monat für die gesamte Ausbildungsdauer	Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen Es gibt keinen Rechtsanspruch auf die Förderung. Die Bewilligung ist davon abhängig, ob noch freie Mittel in dem Arbeitsmarktprogramm verfügbar sind	Integrationsamt

Leistungen	Förderhöhe und Förderdauer	Voraussetzungen	Zuständige Stelle
Budget für Ausbildung	Erstattung der • Ausbildungsvergütung inklusive des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung • Kosten für Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule • erforderlichen Fahrtkosten	Die Person hat Anspruch auf eine Tätigkeit und Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) oder Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) der Werkstatt für Menschen mit Behinderung Es besteht die Möglichkeit, einen anerkannten Ausbildungsberuf oder eine Fachpraktiker*innen-ausbildung zu beginnen	Agentur für Arbeit Der Antrag wird durch die Person und <u>nicht</u> durch den Betrieb gestellt

Quellenangabe:

Bundesagentur für Arbeit / Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): *Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Informationen für Unternehmen*, online unter: [Schwerbehinderte Menschen im Betrieb](#)

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): *Unterstützungsangebote bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung*, online unter: [Unterstuetzungsangebote-Inklusion.pdf](#)

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie: *Finanzielle Förderung: Leistungen an Arbeitgeber*, online unter: [Finanzielle Förderung | Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie](#)

Wer unterstützt mich, wenn es in meinem Unternehmen zu Konflikten mit einem oder einer schwerbehinderten Arbeitnehmer*in kommt?

Der Integrationsfachdienst (IFD) hat weitreichende Erfahrungen bei der Lösung schwerwiegender Konfliktsituationen und entsprechend ausgebildete Mitarbeiter*innen, die sich um eine gütliche Konfliktlösung bemühen. Der IFD ist interessenneutral und versteht sich als Partner sowohl der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden. Beide Seiten können den IFD bei auftretenden Konflikten hinzuziehen.

Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz und für wen gilt dieser?

Arbeitgebende dürfen das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmenden nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes kündigen. Erst nach der Zustimmung durch das Integrationsamt kann der Arbeitgebende kündigen. Im Rahmen des Ermessens des Integrationsamtes ist zu berücksichtigen, dass der besondere Kündigungsschutz an Intensität verliert, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung steht. Bei einer außerordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt laut Gesetzgeber die Zustimmung erteilen, wenn der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit einer Behinderung steht. Außerdem weitgehend eingeschränkt ist das Ermessen des Integrationsamtes in den Verfahren auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung in den folgenden Fällen: Bei Betriebseinstellung, bei wesentlicher Betriebseinschränkung ohne anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, bei Vorhandensein eines anderen angemessenen und zumutbaren Arbeitsplatzes oder wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet ist. Der besondere Kündigungsschutz besteht nicht innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung. Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Er gilt für alle schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen einschließlich der Auszubildenden sowie Gleichgestellten. Diese Beschäftigten haben nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten diesen besonderen Kündigungsschutz. Er gilt für alle Kündigungsarten, also für ordentliche und außerordentliche, für verhaltens-, personen- und betriebsbedingte Kündigungen.

Was ist ein Inklusionsbetrieb?

Inklusionsbetriebe sind Betriebe oder Abteilungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie sind wirtschaftlich am Markt tätig und erfüllen zugleich einen sozialen Auftrag. 30 – 50 Prozent ihrer Mitarbeitenden sind schwerbehinderte Menschen, deren Eingliederung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt. Dieser Personenkreis wird als Zielgruppe von Inklusionsbetrieben bezeichnet. Wenn in einem Inklusionsbetrieb neue zusätzliche Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX für Menschen der Zielgruppe geschaffen werden, kann das Unternehmen dauerhafte, pauschale Förderleistungen gem. § 215 SGB IX erhalten.

Quellenangabe:

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie: *Informationen über Inklusionsbetriebe*, online unter:

https://soziales.niedersachsen.de/download/207816/Informationen_ueber_Inklusionsbetriebe.pdf

Welche Förderungen erhalten Inklusionsbetriebe?

Es gibt drei zentrale Förderbausteine, die Inklusionsbetriebe gem. § 215 SGB IX über das Integrationsamt erhalten können.

1. **Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung**

Die Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung umfasst notwendige Aufwendungen, um Arbeitsplätze für die sogenannte Zielgruppe zu schaffen und zu erhalten. Dazu zählen vor allem Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände zur Arbeitsplatzausstattung. Kosten für den Umbau oder die Instandsetzung von Gebäuden sind nur in Ausnahmefällen förderfähig. Die Art und Höhe der Förderung werden durch die Umstände des Einzelfalls bestimmt; insbesondere nach dem Anteil der beschäftigten Zielgruppenpersonen. Der Eigenanteil soll 30 Prozent der Aufwendungen nicht unterschreiten.

2. **Besonderer Aufwand**

Bei dem besonderen Aufwand handelt es sich um zusätzliche laufende Kosten, die auf die Höhe der Beschäftigungsquote besonders betroffener schwerbehinderter Menschen sowie auf ihre Qualifizierung und berufliche Eingliederung zurückzuführen sind. Für die notwendige, stärkere arbeitsbegleitende Unterstützung erhalten Inklusionsbetriebe

Leistungen zur Abgeltung des besonderen Aufwands. Der besondere Aufwand wird pauschaliert mit einem monatlichen Betrag von 400 Euro pro Zielgruppenmitarbeiter*in gezahlt.

3. Außergewöhnliche Belastungen

Inklusionsbetrieben können außerdem Leistungen auf Ausgleich ihrer außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV (Minderleistungs- und Betreuungsaufwand) gewährt werden. Diese Förderung steht auch anderen Arbeitgebenden, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, zu. Im Inklusionsbetrieb wird der Förderbetrag pauschaliert bezahlt. Für jede Zielgruppenperson erhält der Betrieb einen Zuschuss in Höhe von 35 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Jahresarbeitgeberbrutto. Leistungen der Agentur für Arbeit für einen ähnlichen Zweck sind vorrangig zu behandeln und werden nicht parallel gezahlt.

Die Förderungen für Inklusionsbetriebe werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gezahlt. Wenn Sie sich für die Gründung und das Konzept von Inklusionsbetrieben interessieren, können Sie sich an die Koordinierungsstelle für Inklusive Arbeit in Südniedersachsen für eine kostenfreie und unabhängige Beratung wenden.

Quellenangabe:

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie: *Informationen über Inklusionsbetriebe*, online unter:

https://soziales.niedersachsen.de/download/207816/Informationen_ueber_Inklusionsbetriebe.pdf

Regionale Ansprechstellen

KIAS – Koordinierungsstelle für Inklusive Arbeit in Südniedersachsen

Weitere Infos: [KIAS – Koordinierungsstelle für Inklusive Arbeit in Südniedersachsen | AWO Göttingen – Northeim](#)

Kontakt: E-Mail: kias@awo-goettingen.de, Telefon: 01 76 61 70 46 09

Agentur für Arbeit Göttingen

Weitere Infos: [Informationen für Unternehmen | Bundesagentur für Arbeit](#)

Kontakt: [Agentur für Arbeit Goettingen | Bundesagentur für Arbeit](#)

Service für schwerbehinderte Akademiker (Bundesagentur für Arbeit Bonn)

Weitere Infos: [Service für Arbeitgeber | Bundesagentur für Arbeit](#)

Kontakt: E-Mail: zav.sbakademiker@arbeitsagentur.de, Telefon: 02 28 50 20 82 87 6

Integrationsamt Hildesheim

Weitere Infos: [Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben | Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie](#)

Kontakt: [Ihre Ansprechpersonen im Integrationsamt | Nds. Landesamt für Soziales, Jugend und Familie](#)

IFD Göttingen – Integrationsfachdienst

Weitere Infos: [Integrationsfachd. IFD | AWO Göttingen – Northeim](#)

Kontakt: E-Mail: ifd-info@awo-goettingen.de, Telefon: 05 51 50 09 1-50

EAA Göttingen – Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber

Weitere Infos: [Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung](#)

Kontakt: [Team Göttingen - EAA-Niedersachsen](#)

HWK Hildesheim – Handwerkskammer

Weitere Infos: [Dienstleister des Handwerks!](#)

Kontakt: [Unsere Standorte](#)

IHK Hannover – Industrie- und Handelskammer

Weitere Infos: [Industrie- und Handelskammer Hannover - IHK Hannover - IHK Hannover](#)

Kontakt: [Geschäftsstelle Göttingen - IHK Hannover](#)

LWK Niedersachsen – Landwirtschaftskammer

Weitere Infos: [Landwirtschaftskammer Niedersachsen](#)

Kontakt: [Kontaktmanager : Landwirtschaftskammer Niedersachsen](#)