

Welche Leistungen bietet das Integrationsamt außerdem an?

Neben den bereits aufgeführten Leistungen unterstützt das Integrationsamt

- durch die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung – denn auch für schwerbehinderte Arbeitnehmer ist es wichtig, fachlich auf dem Laufenden zu bleiben,
- durch Leistungen für Arbeitsassistenz, sofern Unterstützung am Arbeitsplatz benötigt wird.

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem eine Reihe von sozialen Aufgaben übertragen wurde:

- Integrationsamt
- überörtlicher Träger der Sozialhilfe
- überörtlicher Träger der Kriegsopferfürsorge
- Träger von Kliniken, Schulen und anderen sozialen Einrichtungen

Herausgeber: Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV), Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
<http://www.lwv-hessen.de>
Text, Gestaltung: Integrationsamt
Redaktion: SB Öffentlichkeitsarbeit – luK
Druck: Druckerei Paul KG., Kassel
Stand: Februar 2004

Ihr Ansprechpartner ist das Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen.

Sie erreichen uns:

34117 Kassel
Kölnische Str. 30, Tel.: 05 61/1004-0,
Fax: 0561/1004-2650

64293 Darmstadt
Steubenplatz 16, Tel.: 06151/801-0,
Fax: 06151/801-234

65189 Wiesbaden
Frankfurter Str. 44, Tel.: 0611/156-0,
Fax: 0611/156-209

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de



**Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt**

Integrationsamt

**ZGM Behinderte Menschen
im Beruf**

**Einstellung eines schwerbehin-
derten Menschen**

Eine Information für Klein- und
Mittelbetriebe

13



Die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen wird von vielen Arbeitgebern als Risiko angesehen. Ob das so stimmt und was beachtet werden muss, darüber will dieses Faltblatt informieren. Weitergehende Fragen klären wir gern in einem persönlichen Gespräch, sprechen Sie uns an.

Was haben Sie davon, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen?

Neben dem sozialen Aspekt, einem schwerbehinderten Menschen die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben zu bieten, kann es auch finanziell von Vorteil sein, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt bieten hierzu vielfältige Förderungsmöglichkeiten.

Sofern in Ihrem Betrieb 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt sind, verringert sich bzw. entfällt die Zahlung der Ausgleichsabgabe.

Wie sieht es mit der Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen aus?

Arbeitgeber bestätigen uns immer wieder, dass die Fehlzeiten von schwerbehinderten Menschen gering sind und sie ihre Arbeiten besonders engagiert verrichten. Dies resultiert daraus, dass die berufliche Integration und die Anerkennung ihrer Leistung für behinderte Menschen einen hohen Stellenwert hat.

Welche Unterstützung können Sie bekommen?

Das Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen unterstützt Arbeitgeber u. a. bei

- der Neuschaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für behinderte Arbeitnehmer,
- der arbeitserleichternden Modernisierung des Arbeitsplatzes von behinderten Menschen,
- der Gestaltung von Arbeitsplätzen und betrieblichen Einrichtungen für behinderte Menschen,
- der Beschaffung notwendiger Hilfsmittel für behinderte Arbeitnehmer.

Neben finanziellen Leistungen für Arbeitgeber können Sie auch Beratungen und Informationen erhalten.

Bei Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung unterstützt Sie der beratende Ingenieur des Integrationsamtes. Sollte es sich bei dem behinderten Mitarbeiter um einen hörbehinderten Menschen handeln, kann die – Fachkoordination für hörbehinderte Menschen im Beruf – einbezogen werden.

Hinweis:

Setzen Sie sich vor der Neueinstellung mit der Agentur für Arbeit in Verbindung. Sie bietet attraktive Förderungen im Rahmen der Vermittlung schwerbehinderter Menschen.

Müssen Sie beim Arbeitsverhältnis Besonderheiten beachten?

Grundsätzlich gibt es für schwerbehinderte Arbeitnehmer keine abweichenden Regelungen zu denen ihrer nichtbehinderten Kollegen.

Sie haben die selben Rechte und Pflichten, arbeiten im Nacht- oder Schichtdienst und leisten bei Bedarf Überstunden ab. Lediglich Überstunden, die über der gesetzlichen Arbeitszeitgrenze liegen (Mehrarbeit) dürfen sie ablehnen.

Eine Besonderheit stellt der Anspruch auf Zusatzurlaub dar. Er beträgt jährlich fünf Tage. Sobald sich die wöchentliche Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage verteilt, erhöht/verringert sich entsprechend der Zusatzurlaub.

Wenn es mal schwierig wird ...

Sobald Schwierigkeiten auftreten, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des schwerbehinderten Arbeitnehmers führen können, sollte das Integrationsamt eingeschaltet werden. Zusammen werden dann Lösungen zur Beseitigung der Probleme erarbeitet. Wichtig ist, je nach Behinderung den optimalen Arbeitsplatz zu finden oder einzurichten. Dabei hilft das Integrationsamt.

Sollten jedoch die präventiven Maßnahmen nicht den gewünschten Erfolg erzielen, verkürzt die rechtzeitige Einschaltung des Integrationsamtes das Kündigungsschutzverfahren, das im Falle einer beabsichtigten arbeitgeberseitigen Kündigung durchgeführt werden muss.

Und wenn es dann doch nicht mehr funktioniert?

Zunächst einmal können Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten testen, ob das Arbeitsverhältnis für beide Seiten zufriedenstellend ist. Während dieser Zeit gilt weder der allgemeine noch der besondere Kündigungsschutz.

Sobald ein schwerbehinderter Arbeitnehmer länger als 6 Monate beschäftigt wird, bedarf seine Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX).

Das Zustimmungsverfahren wird durch den Antrag des Arbeitgebers bei dem Integrationsamt eingeleitet.

Das Integrationsamt hat daraufhin den Sachverhalt zu ermitteln und zu prüfen, ob der betroffene Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz in dem bisherigen Betrieb oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers weiter arbeiten kann oder welche Möglichkeiten bestehen, das Beschäftigungsverhältnis auf andere Weise zu sichern.

Meist werden diese Fragen in einem gemeinsamen Gespräch im Betrieb geklärt. Dabei wirkt das Integrationsamt auf eine gütliche Einigung hin. Ziel des Integrationsamtes ist es, dass die getroffene Entscheidung von beiden Seiten akzeptiert wird.

Wird einer Kündigung zugestimmt, beträgt die Kündigungsfrist mindestens vier Wochen, sofern nicht tariflich oder gesetzlich längere Kündigungsfristen bestehen.