

UND WENN ES DOCH NICHT (MEHR) FUNKTIONIERT?

Zunächst einmal können Arbeitgeber und Beschäftigte 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. Nach Ablauf dieser Zeit bedarf die Kündigung schwerbehinderter Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Das Zustimmungsverfahren wird durch einen Antrag des Arbeitgebers beim Integrationsamt eingeleitet. Dort wird der Sachverhalt ermittelt und geprüft, ob Beschäftigte auf einem anderen Arbeitsplatz in dem bisherigen Betrieb oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers weiterarbeiten können. Es werden auch andere Möglichkeiten geprüft, um Beschäftigungen zu sichern.

Meist werden diese Fragen in einem gemeinsamen Gespräch im Betrieb geklärt. Dabei wirkt das Integrationsamt auf eine gütliche Einigung hin. Die Entscheidung des Integrationsamtes soll die Interessen beider Seiten berücksichtigen und möglichst auch von beiden Seiten akzeptiert werden.

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

Eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist unwirksam.

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

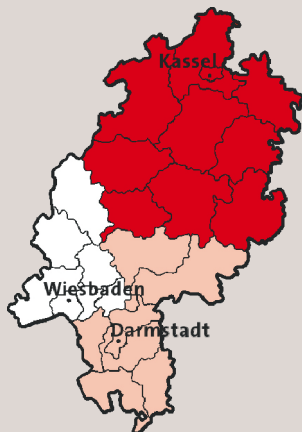
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Fax 0561 1004 - 2650

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

Frankfurter Straße 44
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 156 - 0
Fax 0611 156 - 209

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

Besuchen Sie uns im Internet:
www.integrationsamt-hessen.de



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen wird getragen von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten und ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe behinderter Menschen.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er finanziert Leistungen nach dem Sozialen Entschädigungsrecht.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos gGmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.
- Er fördert Arbeitgeber mit Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm (HePAS) zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen.

IMPRESSUM

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach
Foto	www.fotolia.com
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	November 2022
Internet	www.lww-hessen.de



13 / EINSTELLUNG EINES SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Eine Information
für Klein- und Mittelbetriebe

EINE FAIRE CHANCE GEBEN

Viele Arbeitgeber haben bereits gute Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemacht. Trotzdem sind manche noch unsicher, da sie eine geringere Leistungsfähigkeit befürchten und/oder den besonderen Kündigungsschutz als hohes Risiko einschätzen.

Das LWV Hessen Integrationsamt wirbt dafür, ihnen eine faire Chance zu geben.

Warum, das möchten wir Ihnen in diesem Faltblatt erläutern.

WAS HABEN SIE DAVON, EINEN SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN EINZUSTELLEN?

Unternehmen stehen in einer gesellschaftlichen Verantwortung. Ein sozialpolitisches Ziel ist, dass schwerbehinderte Menschen am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Dazu gehört unter anderem die berufliche Integration. Daneben kann es für ein Unternehmen auch finanziell interessant sein, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen. Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt bieten hierzu vielfältige Fördermöglichkeiten. Sofern in Ihrem Betrieb 20 oder mehr Beschäftigte tätig sind, verringert sich die Ausgleichsabgabe oder sie entfällt sogar vollständig.

WIE SIEHT ES MIT DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT AUS?

Arbeitgeber, die über Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern verfügen, bestätigen immer wieder, dass diese nur geringe Fehlzeiten haben und ihre Arbeit besonders engagiert verrichten. Dies resultiert daraus, dass eine berufliche Integration und die Anerkennung ihrer Leistung für diesen Personenkreis einen hohen Stellenwert haben.

WELCHE UNTERSTÜTZUNG KÖNNEN SIE BEKOMMEN?

Das Integrationsamt unterstützt Arbeitgeber bei

- der Neuschaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- der Modernisierung von Arbeitsplätzen zur Arbeitserleichterung,
- der Gestaltung von Arbeitsplätzen und betrieblichen Einrichtungen,
- der Beschaffung notwendiger Hilfsmittel
- und Prämien aus dem Hessischen Perspektivprogramm HePAS.

Neben finanziellen Leistungen berät und informiert das Integrationsamt umfassend. Bei Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung unterstützt der Technische Beratungsdienst und bei Fragen zur Hörbehinderung die Fachkoordination für hörbehinderte Menschen im Beruf. Unsere Experten erarbeiten individuelle Lösungen rund um den Arbeitsplatz.

Hinweis: Setzen Sie sich **vor** der Vertragsunterzeichnung mit der Agentur für Arbeit in Verbindung. Sie bietet interessante Förderungen im Rahmen der Vermittlung schwerbehinderter Menschen.

WER KANN MICH NOCH UNTERSTÜTZEN/BERATEN?

- Integrationsfachdienst (IFD)
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

sofern in Ihrem Betrieb vorhanden:

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung

WELCHE LEISTUNGEN BIETET DAS INTEGRATIONSAMT AUßERDEM AN?

Neben den bereits aufgeführten Leistungen fördert das Integrationsamt beispielsweise auch

- behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- Jobcoaching,
- Lohnkostenzuschüsse zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen oder im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen
- Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten oder
- Prämien und Zuschüsse zu Ausbildungskosten.

MÜSSEN SIE BEIM ARBEITSVERTRAG BESONDERHEITEN BEACHTEN?

Grundsätzlich gibt es für schwerbehinderte Beschäftigte keine abweichenden Regelungen im Vergleich zu der nicht behinderten Belegschaft. Sie haben die selben Rechte und Pflichten, arbeiten im Nacht- oder Schichtdienst und leisten bei Bedarf Überstunden. Lediglich Überstunden, die über der gesetzlichen Arbeitszeitgrenze liegen (Mehrarbeit), dürfen sie ablehnen.

Eine Besonderheit stellt der Anspruch auf Zusatzurlaub dar. Er beträgt grundsätzlich fünf Tage pro Jahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage pro Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

WENN ES MAL SCHWIERIG WIRD...

Sobald Schwierigkeiten auftreten, die das Arbeitsverhältnis belasten, sollte das Integrationsamt eingeschaltet werden. Gemeinsam werden Lösungsvorschläge entwickelt. Wichtig ist — in Abhängigkeit von der Behinderung — den optimalen Arbeitsplatz zu finden oder einzurichten. Dabei hilft das Integrationsamt.

Sollten die präventiven Maßnahmen nicht erfolgreich sein, verkürzt die rechtzeitige Einschaltung des Integrationsamtes ein eventuelles Kündigungsschutzverfahren.