

## WELCHE LEISTUNGEN BIETET DAS INTEGRATIONSAMT AUSSERDEM AN?

Neben den bereits aufgeführten Leistungen fördert das Integrationsamt

- Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung, denn auch für schwerbehinderte Menschen ist es wichtig, fachlich auf dem Laufenden zu bleiben.
- Leistungen für eine Arbeitsassistentz, sofern Unterstützung am Arbeitsplatz benötigt wird.

## 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

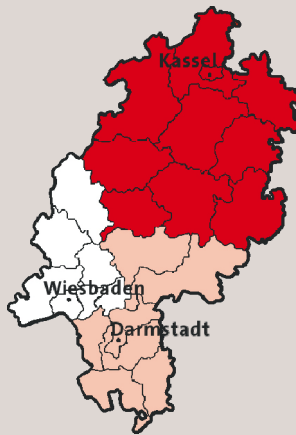
Kölnische Str. 30  
34117 Kassel  
Tel. 0561 1004 - 0  
Fax 0561 1004 - 2650

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](mailto:kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de)

Besuchen Sie uns im Internet:  
[www.integrationsamt-hessen.de](http://www.integrationsamt-hessen.de)



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er betreut Kriegsbeschädigte, deren Angehörige und Hinterbliebene.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, 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	<a href="http://www.fotolia.com">www.fotolia.com</a>
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	Juli 2017
Internet	<a href="http://www.lww-hessen.de">www.lww-hessen.de</a>



## 13 / EINSTELLUNG EINES SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Eine Information  
für Klein- und Mittelbetriebe

## EINE FAIRE CHANCE GEBEN

Viele Arbeitgeber sind noch immer unsicher und skeptisch, wenn es um die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen und Männer geht. Sie befürchten, dass schwerbehinderte Menschen nur beschränkt leistungsfähig sind und werten deren besonderen Kündigungsschutz als Risiko. Das LWV Hessen Integrationsamt wirbt dafür, schwerbehinderten Frauen und Männern 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 die berufliche Integration und die Anerkennung ihrer Leistung für behinderte Frauen und Männer einen hohen Stellenwert haben.

## WELCHE UNTERSTÜTZUNG KÖNNEN SIE BEKOMMEN?

Das Integrationsamt unterstützt Arbeitgeber, wenn sie für schwerbehinderte Menschen

- neue Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen,
- Arbeitsplätze zur Arbeitserleichterung modernisieren,
- Arbeitsplätze und betriebliche Einrichtungen gestalten,
- notwendige Hilfsmittel beschaffen.

Neben finanziellen Leistungen werden Sie durch das Integrationsamt auch beraten und umfassend informiert. Bei Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung unterstützen Sie unsere beratenden Ingenieure. Bei hörbehinderten Beschäftigten kann die „Fachkoordination für hörbehinderte Menschen im Beruf“ für alle Fragen rund um den Arbeitsplatz einbezogen werden.

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

## 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 das Kündigungsschutzverfahren.

Dieses muss im Falle einer beabsichtigten Kündigung durch den Arbeitgeber durchgeführt werden.

## 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.