



Menschen mit Behinderung im Beruf

INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER

jobcenter
Oldenburg

Fakten, die Sie wissen sollten

DEFINITIONEN

„**Behindert**“ ist ein Mensch im Sinne des Gesetzes, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert ist – wenn er dadurch Hilfen, z. B. für die Teilhabe am Arbeitsleben, benötigt.

„**Schwerbehindert**“ ist ein Mensch im Sinne des Gesetzes, wenn vom Versorgungsamt ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr festgestellt wird.

„**Gleichgestellt mit schwerbehinderten Menschen**“ werden Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 aber weniger als 50 von der zuständigen Agentur für Arbeit, wenn die Aufnahme oder der Erhalt des Arbeitsplatzes behinderungsgefährdet sind.

Bitte beachten Sie: Der Behinderungsgrad allein sagt nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit eines Menschen aus.

BESCHÄFTIGUNGSPFLICHT

Als Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind Sie gesetzlich verpflichtet, wenigstens 5 Prozent Ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen. In der Regel wird die Beschäftigung eines Menschen mit einer Schwerbehinderung auf einen Pflichtplatz angerechnet. Eine Mehrfachanrechnung ist auf Antrag möglich, wenn die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt behinderungsbedingt besonders schwierig ist oder wenn Sie Jugendliche mit einer Schwerbehinderung ausbilden.

AUSGLEICHSABGABE

Falls Sie als Arbeitgeber Ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, müssen Sie monatlich eine Ausgleichsabgabe entrichten. Diese wird von den Integrationsämtern

erhoben und verwendet, um die Beschäftigungschancen und -bedingungen von Menschen mit Schwerbehinderung zu verbessern. Sie soll einen Ausgleich unter den Arbeitgebern herbeiführen. Die schuldhaftige Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht wird zudem als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet.

ZUSATZURLAUB

Menschen mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis im laufenden Kalenderjahr, gewähren Sie den Urlaub anteilig.

BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Wollen Sie Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen kündigen, benötigen Sie die Zustimmung des Integrationsamtes. Sie ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst kündigt und bei Ablauf befristeter Arbeitsverhältnisse. Diese Regelung stellt sicher, dass den Betroffenen aus der Behinderung keine Nachteile entstehen. Gleichzeitig kann so geprüft werden, ob für Mitarbeiter und Unternehmen Unterstützung möglich ist, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Bei der Entscheidung des Integrationsamtes werden sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Ein Beispiel aus der Praxis:

Sie stellen aus wirtschaftlichen Gründen einen Antrag auf eine betriebsbedingte Kündigung. Daraufhin prüft das Integrationsamt, ob Sie Ihren Mitarbeiter mit einer Unterstützung betriebswirtschaftlich sinnvoll weiterbeschäftigen können. Ist das jedoch nicht möglich, wird die Weiterbeschäftigung auch nicht erzwungen.

Mehr Informationen dazu finden Sie unter: www.integrationsaemter.de

Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter

VERMITTLUNG UND BERATUNG

Sie haben eine offene Stelle und möchten gerne Menschen mit Behinderung einstellen? Damit Sie die Mitarbeiter finden, die zu Ihnen passen, erstellen wir gemeinsam mit Ihnen ein Anforderungsprofil für den zu besetzenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Zudem informieren wir Sie gerne über Förderungsmöglichkeiten und Fragen des Schwerbehindertenrechts.

ZUSCHÜSSE ZUR AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Mehr junge Menschen mit Behinderung sollen durch betriebliche Ausbildung Berufsabschlüsse erreichen. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter können Ihnen deshalb für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung gewähren.

PROBEBESCHÄFTIGUNG

Menschen mit Behinderung sollen ihre Leistungsfähigkeit im Unternehmen beweisen können. Entstehen Ihnen für eine auf maximal drei Monate befristete Probebeschäftigung Kosten, können diese erstattet werden.

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS

Als Arbeitgeber können Sie zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten (Eingliederungszuschuss). Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

AUSGLEICH VON BEHINDERUNGEN DURCH TECHNISCHE HILFEN

Oftmals ist eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erforderlich, um die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Als Arbeitgeber können Sie hier Zuschüsse beantragen. Bei der technischen Ausstattung unterstützen wir Sie gerne.

Wichtiger Hinweis

Die Leistungen an Arbeitgeber sind einzelfallabhängig und können nur gewährt werden, wenn Sie vor einer mündlichen oder schriftlichen Einstellungszusage mit Ihrer Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter sprechen.





Menschen mit Behinderung in Ihrer Firma? Eine gute Idee!

Arbeitgeber bestätigen uns immer wieder: Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wirkt sich positiv auf das interne Arbeitsklima aus. Zudem wird Ihr Betrieb in der Öffentlichkeit als sozial engagiert und damit sehr positiv wahrgenommen. Sinkende Geburtenraten und der hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften stellen Arbeitgeber vor neue Herausforderungen bei der Bewerberauswahl. Deshalb gewinnen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung immer mehr an Bedeutung. Dabei bereichern die richtigen Mitarbeiter auf dem richtigen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz Ihren Betrieb nicht nur mit Leistungskraft: In der Regel sind Menschen mit Behinderung überaus motiviert, denn sie wollen beweisen, dass sie dazugehören.

INKLUSION ALS GESELLSCHAFTLICHES ZIEL

Im Juni 2011 wurde der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen verabschiedet. Zentraler Leitgedanke ist die Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören in die Mitte der Gesellschaft.

Es geht also nicht darum, Sonderrechte zu schaffen, sondern die Menschenrechte zu konkretisieren. Zentrales Thema ist die aktive Teilnahme am Arbeitsleben. Ausbildung und Beschäftigung stärken das Selbstvertrauen, sind sinnstiftend und schaffen soziale Kontakte.

Die Umsetzung der Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der sich alle im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbringen müssen. Als Arbeitgeber können Sie mit gutem Beispiel vorangehen – und davon profitieren. Wir beraten Sie gern!



Kontakt

Jobcenter Oldenburg
Stau 70
26122 Oldenburg

Tel.: 0441/21970-0

Fax: 0441/21970-2500

Mail: Jobcenter-Oldenburg@jobcenter-ge.de

Herausgeber

Jobcenter Oldenburg
November 2013

www.jobcenter-oldenburg.de

jobcenter
Oldenburg