
Merkblatt

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen im Betrieb

Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (nachfolgend zusammenfassend als „schwerbehinderte Menschen“ bezeichnet) dürfen im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden. Deshalb gibt es für sie besondere rechtliche Regelungen und spezifische Unterstützungsangebote.

Wer sind Ihre Partner? Was sind deren Aufgaben?

Abhängig von Ihrer individuellen Situation und Lebenslage können Sie bei Fragen zur Beschäftigung unterschiedliche Ansprechpartner haben.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter

Sie beraten und unterstützen schwerbehinderte Menschen, um diese beruflich zu integrieren, also in Arbeit zu vermitteln.

Die Schwerbehindertenvertretung

Sie vertritt die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb. Eine Schwerbehindertenvertretung ist in Betrieben vorgesehen, die mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen. Wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, übernimmt der Betriebs- oder Personalrat diese Aufgabe.

Die Integrationsämter

Sie beraten und unterstützen schwerbehinderte Menschen, um bestehende Arbeitsverhältnisse zu erhalten und zu sichern. Außerdem entscheiden sie im besonderen Kündigungsschutzverfahren.

Die Beratungsangebote und Förderleistungen des Integrationsamtes

Die Integrationsämter leisten begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen. Das Ziel der begleitenden Hilfe ist es, schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätzen zu beschäftigen, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Kernstück der begleitenden Hilfe ist die individuelle Unterstützung, Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber.

Die Integrationsämter beraten bei allen betrieblichen Problemen, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, wie zum Beispiel bei Schwierigkeiten mit der Bewältigung der Arbeit, bei Problemen im Umgang mit Kollegen, bei Leistungsschwankungen, Unter- oder Überforderung, Konflikten oder Kommunikationsschwierigkeiten.

Bei Fragen hinsichtlich der technischen Ausstattung und behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes setzen die Integrationsämter ihre technischen Berater ein.

Bei weitergehendem Beratungs- und Unterstützungsbedarf beauftragen die Integrationsämter die Integrationsfachdienste. Diese sind aufgrund ihrer Kenntnisse und speziellen Kompetenzen bezüglich der verschiedenen Behinderungsarten wichtige Partner bei der Suche nach einer individuellen und passgenauen Lösung für das konkrete Arbeitsverhältnis.

Schwerbehinderte Menschen können als begleitende Hilfe im Arbeitsleben auch finanzielle Leistungen erhalten, sofern es keine vorrangigen Verpflichtungen anderer Träger gibt. Finanzielle Leistungen werden beispielsweise erbracht

- für technische Arbeitshilfen,
- um den Arbeitsplatz zu erreichen,
- um an Fortbildungen und Schulungen teilzunehmen, wenn diese ihre beruflichen Kenntnisse erhalten oder erweitern, an die technische Entwicklung anpassen oder ihrem beruflichen Aufstieg dienen,
- zur Übernahme von Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz.

Zudem kann Ihr Arbeitgeber im Einzelfall finanzielle Hilfen erhalten, insbesondere

- bei außergewöhnlichen Belastungen oder
- zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen.

Jede Förderung richtet sich nach dem Einzelfall und ist grundsätzlich auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich.

Der besondere Kündigungsschutz

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach dem Sozialgesetzbuch IX einen zusätzlichen Schutz vor Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der zusätzliche Schutz besteht darin, dass der Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes benötigt. Ziel dieser Regelung ist es, zunächst alle Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes auszuschöpfen. Dabei werden sämtliche Hilfemöglichkeiten des Integrationsamtes (z.B. technische Beratung, finanzielle Leistungen, Unterstützung am Arbeitsplatz) in die Überlegungen mit einbezogen. Das Integrationsamt ist bestrebt, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

Sie sind neu eingestellt? Dann greift der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen ab dem siebten Monat. Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Beschäftigungsverhältnis ohne Einschaltung des Integrationsamtes beendet werden. Diese Frist gilt unabhängig von der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.integrationsaemter.de.

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
September 2013

www.arbeitsagentur.de

In Zusammenarbeit mit der
Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

www.integrationsaemter.de