

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Hinweise für Arbeitgeber

Es vergeht kein Tag, an dem nicht über Arbeits- und Fachkräftemangel diskutiert und berichtet wird. Aber haben Sie auch Menschen mit Behinderungen im Blick, wenn es darum geht, Arbeitskräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

Fakt oder Fake?

Oft sind es hartnäckige Mythen, die Arbeitgeber von der Einstellung eines Menschen mit Behinderung abhalten.



Der Grad der Behinderung (GdB) im Arbeitsleben



Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind unkündbar

Beschäftigte mit Behinderungen können gekündigt werden.



- Im ersten halben Jahr gibt es - wie für alle anderen - überhaupt keinen Kündigungsschutz.
- Danach muss zwar das Integrationsamt dem Antrag des Arbeitgebers zustimmen, das tut es aber in 75 Prozent der Fälle.



Der Grad der Behinderung entspricht dem Umfang der Leistungsminderung



Menschen mit Behinderungen kennen vielfältige Strategien und nutzen ganz unterschiedliche Hilfsmittel, um ihre Beeinträchtigungen auszugleichen. Im Rahmen einer geförderten Probebeschäftigung kann sich der Arbeitgeber davon überzeugen.



Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung sind teuer



Nicht jede Behinderung erfordert überhaupt eine besondere Ausstattung des Arbeitsplatzes. Und wenn doch, dann helfen meist bereits einfache, und wenig kostspielige Lösungen. Und wenn es doch mal etwas schwieriger wird: Die BA und die Integrationsämter bieten Beratung zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und unterstützen bei der Umsetzung auch finanziell.

Gibt es auch Vorteile für mein Unternehmen?

Diese Vorteile ergeben sich für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen:

- ✓ Investitionen in Barrierefreiheit zahlen sich für Unternehmen gleich mehrfach aus. Wer profitiert noch?
 - **neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** mit Behinderung
 - **ältere** oder
 - **gesundheitlich beeinträchtigte** erkrankte Beschäftigte

So bleiben viele Mitarbeiter länger arbeitsfähig.
- ✓ Durch die Sichtweisen von Menschen mit Behinderung kann die **Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen verbessert werden**. Das kann für potenzielle Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und -partner ein wichtiges Entscheidungskriterium sein.
- ✓ Menschen mit Behinderungen bringen **neue Perspektiven** in den Betrieb und können die Innovationskraft fördern.
- ✓ **Sozial engagierte Unternehmen sind attraktive Arbeitgeber** für alle Fachkräfte - nicht nur für diejenigen mit Behinderung.
- ✓ **Menschen mit Behinderungen sind flexibel und kreativ**. Sie sind es meist gewohnt, zu improvisieren, da sie häufig mehr bedenken, einplanen und organisieren müssen.



Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Hinweise für Arbeitgeber

- ✓ Menschen mit Behinderungen benötigen für die Jobsuche durchschnittlich rund 100 Tage mehr als alle anderen. Fühlen sie sich einmal gut aufgenommen und akzeptiert, ist **ihre Loyalität** daher oft besonders ausgeprägt und führt zu einer **engen Bindung ans Unternehmen**.
- ✓ Menschen mit Behinderungen tragen zur **Vielfalt im Unternehmen** bei und können die **interne Zusammenarbeit bereichern**.

Gibt es finanzielle Unterstützung für mein Unternehmen?

Wenn Sie Menschen mit Behinderung einstellen, können Sie finanzielle Unterstützung erhalten um Hemmnisse in der Beschäftigung abzubauen.

Für diese Unterstützung sind verschiedene Behörden zuständig:

- Agentur für Arbeit
- (kommunale) Jobcenter
- Integrationsämter / Integrationsfachdienste
- Rehaträger

Übersichten über mögliche Förderleistungen finden Sie u.a.

- in der Broschüre „[Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf](#)“
- in der Broschüre „[Schwerbehinderte Menschen im Betrieb](#)“
- im Merkblatt „[Hilfsmittel für den Beruf: Wer zahlt wann?](#)“

Wie finde ich Mitarbeitende mit Behinderung?

So machen Sie Menschen mit Behinderung auf sich aufmerksam:

- **Nutzen Sie das [Stellen-Portal](#) der Arbeitsagentur**
Geben Sie in der Stellenbeschreibung Informationen zur Barrierefreiheit, z.B.:
 - rollstuhlgerechter Arbeitsplatz,
 - barrierefreie Sanitäranlagen,
 - Fahrstuhl im Gebäude
 - gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- Senden Sie passende Stellenausschreibungen an **Interessengruppen vor Ort**.
 - Selbsthilfegruppen
 - Sportgruppen von Menschen mit Behinderung

Bieten Sie diesen z.B. ein Sponsoring an
- Kontakt mit **Werkstätten für Menschen mit Behinderung**
 - Fragen Sie nach betriebsintegrierten Arbeitsplätzen
- **Schulkooperationen**
 - Sprechen Sie gezielt Förderschulen an
 - Suchen Sie den Kontakt zu Berufsförderungswerken / Berufsbildungswerken u.ä.
 - Bieten Sie Praktikumsplätze an



Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Hinweise für Arbeitgeber

Gibt es Tipps aus der Praxis?

Was nicht passt, wird passend gemacht – „Job carving“

Haben Sie schon daran gedacht, einen **Nischenarbeitsplatz** zu „schnitzen“?

Wenn Fachkräfte knapp sind, ist es umso wichtiger, dass sich die wenigen vorhandenen Fachkräfte auf ausgewählte Kernaufgaben konzentrieren können, die deren spezielle Expertise zwingend erfordern. Ein guter Weg ist es daher, sie von Aufgaben zu entlasten, die auch durch andere Beschäftigte umgesetzt werden können. Für die Umsetzung der „abgegebenen“ Aufgaben können neue Arbeitsplätze gestaltet werden - z. B. als Ausgangslage für „Job-Carving“.

Gestalten Sie Arbeitsplätze individuell – z.B. unter Berücksichtigung von

- **Zusammenstellung des Aufgabenportfolios**
 - an individuelle Stärken und Fähigkeiten anpassen
 - Erfahrungen nutzen
- **Arbeitsbedingungen**
 - Lage und Verteilung der Arbeitszeit
 - behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes

Was ist die Beschäftigungspflicht?



[§ 154 SGB IX](#)

Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

[§ 156 SGB IX](#)

Begriff des Arbeitsplatzes

[§ 163 SGB IX](#)

Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

Beschäftigungspflicht

Welche Regeln gelten bei der Beschäftigungspflicht?

- Wenn Sie als Arbeitgeber im **Jahresdurchschnitt mindestens 20** Arbeitsplätze haben
 - **Wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze** müssen mit Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Menschen besetzt sein
 - Die **Beschäftigung eines Menschen** mit Schwerbehinderung wird auf **einen Pflichtplatz** angerechnet
 - Ist die **Eingliederung auf den Arbeitsmarkt besonders schwierig**, ist eine **Mehrfachanrechnung** möglich. Dazu müssen Sie einen Antrag stellen.
 - Eine **Mehrfachanrechnung** ist auch möglich, wenn Sie **Jugendliche** mit einer Schwerbehinderung **ausbilden**

Was ist die Ausgleichsabgabe?



[§ 160 SGB IX](#)

Ausgleichsabgabe

[§ 163 SGB IX](#)

Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

Ausgleichsabgabe

Erfüllen Sie als Arbeitgeber Ihre Beschäftigungspflicht nicht, müssen Sie monatlich eine [Ausgleichsabgabe](#) entrichten. Sie können in diesem Fall sogar mit einer Geldbuße bestraft werden, weil das das schuldhaftes Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht als Ordnungswidrigkeit geahndet wird.

Die Ausgleichsabgabe

- wird von den **Integrationsämtern erhoben** und **verwendet**
- soll die **Beschäftigungschancen** und -bedingungen von Menschen mit Schwerbehinderung **verbessern**
- soll einen **Ausgleich** unter den Arbeitgebern **herbeiführen**



Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Hinweise für Arbeitgeber

Wer sind meine lokalen Ansprechpartner?

Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit



Sie erreichen uns für eine Beratung unter:

Telefon: 0800 / 4 55 55 20

03941 / 40 880

E-Mail: sachsen-anhalt-west.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Unsere Reha-Spezialisten sind:

Region	Mitarbeiter/-in	Kontakt
Salzlandkreis	Frau Hüttl	03473 / 950 176
Landkreis Harz	Frau Brandt	03941 / 40 890

Die Integrationsfachdienste (IFD)



Region	Ansprechpartner	Kontakt
Salzlandkreis		
Region <i>Schönebeck</i>	IFD Magdeburg-Stendal	03461/43 25 07
Region <i>Aschersleben-Staßfurt</i>	IFD Halberstadt-Sangerhausen	03931/49 28 73
Region <i>Bernburg</i>	IFD Wittenberg-Dessau	03496/7003721
Landkreis Harz	IFD Halberstadt-Sangerhausen	03931/49 28 73