**Übersicht: So räumen Sie mögliche Bedenken Ihres Arbeitgebers zur Einstellung schwerbehinderter Beschäftigter aus dem Weg**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bedenken** | **Antwort** |
| **„Einen schwerbehinderten Beschäftigten einzustellen, ist zu kompliziert“** | Die Einstellung von Menschen mit Behinderung ist weniger kompliziert, als Sie (Ihr Arbeitgeber) glauben. Es gelten lediglich ein paar Besonderheiten – zum Beispiel im Rahmen der Fürsorgepflicht oder bei Maßnahmen zur Prävention. Und die sehen je nach Tätigkeit und Behinderungsart etwas unterschiedlich aus.  Deshalb berät die EAA kostenfrei und unabhängig und begleitet uns durch den Einstellungsprozess. |
| **„Uns fehlt die Personalabteilung für einen solchen Einstellungsprozess“** | Zwar gibt es in unserem Betrieb keine Personalabteilung, die sich um den Einstellungsprozess mit speziellen Fragestellungen kümmert.  Also, zum Beispiel hinsichtlich arbeitsrechtlicher Regelungen, der Arbeitgeberpflichten oder zu Möglichkeiten, Unterstützungsangeboten oder Vorteilen für unseren Betrieb. Aber dafür ist das Integrations- bzw. Inklusionsamt zuständig und unterstützt uns in jeder Hinsicht. |
| **„Schwerbehinderte Beschäftigte können wir nicht kündigen“** | Natürlich kann auch ein Mensch mit Schwerbehinderung aus seinem Job ausscheiden. Dabei muss allerdings der besondere Kündigungsschutz beachtet werden. Dazu müssen Sie (Ihr Arbeitgeber) vor Ausspruch der Kündigung beim Integrationsamt das Einverständnis einholen.  Dieser besondere Kündigungsschutz tritt allerdings erst nach sechs Monaten ein. Bis dahin kann auch ohne Angaben von Gründen gekündigt werden. |
| **„Umbau oder teure Hilfsmittel können wir uns nicht leisten“** | Unser Betrieb kann finanzielle Hilfen in Form von Zuschüssen und Darlehen bis zur vollen Kostenhöhe erhalten, wenn neue oder bereits vorhandene Arbeits- und Ausbildungsplätze mit Arbeitshilfen behinderungsgerecht ausgestattet oder die Arbeitsstätte barrierefrei gestaltet werden. Zum Beispiel durch geeignete Zugänge, Fluchtwege oder Sanitärräume. Förderberechtigt sind auch Arbeitsplätze für befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte (§ 156 SGB IX, § 26 SchwbAV). |
| **„Schwerbehinderten Mitarbeiter müssen wir mehr Urlaub geben“** | Mitarbeitern mit Schwerbehinderung haben, bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche, Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen pro Jahr.  Aber: Wenn Beschäftigte in Teilzeit tätig sind, werden es anteilig entsprechend weniger Tage. Sollten betriebliche oder tarifliche Regelungen einen längeren Anspruch auf Zusatzurlaub vorsehen, dann haben diese Gültigkeit. |
| **„Wir finden keine passenden Bewerber“** | Doch! Möglichkeiten, um qualifizierte Bewerber mit Behinderungen zu finden, gibt es viele, z. B. über die Agentur für Arbeit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung usw. |

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Schwerbehindertenvertretung heute**“. Sollten Sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe“** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Schwerbehindertenvertretung heute**“ **GRATIS** testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe per pdf, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratis-Ausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten Sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe zzgl. MwSt. „Schwerbehindertenvertretung heute“ erscheint monatlich mit zusätzlich 8 Themenausgaben pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe als pdf. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praxis Pur Medien GmbH, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praxispurmedien.de](mailto:kundenservice@praxispurmedien.de?subject=Gratis-Test-Anforderung)
* Oder auf [www.praxispurmedien.de](http://www.praxispurmedien.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praxispurmedien.de](http://www.praxispurmedien.de). . SVH-Downl.-12/22