



NETZWERK ARBEIT & INKLUSION

Mittleres Ruhrgebiet POTENZIALE NUTZEN

Wir sind für Sie da!

Gerne stehen wir Ihnen – kostenlos und unverbindlich – hinsichtlich aller Unterstützungs- und Beratungsleistungen sowie Fördermöglichkeiten unseres Netzwerkes als Ansprechpartner zur Verfügung.

Lassen Sie uns gemeinsam Möglichkeiten ausloten, wie Sie – mittelbar und unmittelbar – von der Einstellung von Menschen mit Behinderung profitieren können. Teilen Sie uns mit, welche beratende, begleitende und finanzielle Unterstützung Sie sich wünschen.

Lassen Sie uns auch teilhaben an den von Ihnen entwickelten Lösungen, welche die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ihrem Unternehmen besonders erfolgreich gestaltet haben.

Sprechen Sie uns an.

Wir beraten Sie umfassend und kostenfrei!

Andreas Pauls

pauls@diakonie-ruhr.de

Hasan Oktay

oktay@diakonie-ruhr.de

Alleestraße 144 (Torhaus 5)

44793 Bochum

Tel: 0234 / 640 830 95

Fax: 0234 / 640 830 97

Oder über unsere Homepage:

www.arbeit-inklusion-ruhr.de

Hier finden
Sie uns



Mit öffentlichen Verkehrsmitteln:

Straßenbahnlinie 302 und 310 oder Buslinie 345

Haltestelle: Jacob-Mayer-Straße/Jahrhunderthalle

Für Arbeitgeber

Sie haben Fragen zu:

Einstellung

Kosten und Erstattungen

Lohnkosten-Zuschüsse

Kündigung

Ausgleichsabgabe

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Evangelischer Verbund Ruhr

EVR



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bochum

Einstellung:

Bei der Einstellung eines Menschen mit Schwerbehinderung ist auf einige Punkte zu achten. Unter anderem auf fünf zusätzliche Urlaubstage.

Als schwerbehindert gelten ArbeitnehmerInnen mit einem Grad der Behinderung (GdB) ab 50. Bei einem GdB von 30 oder 40 kann die Arbeitsagentur einen Menschen mit Behinderung auf Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichstellen. Dann entfallen die zusätzlichen Urlaubstage.

Für die Anrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz muss die Arbeitszeit mindestens 18 Stunden pro Woche betragen (§ 158 SGB IX).

Ausgleichsabgabe:

Grundlage für die Berechnung ist die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsquote (§ 160 (1) SGB IX).

Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitenden müssen keine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe der pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zu entrichtenden Ausgleichsabgabe richtet sich nach der Beschäftigungsquote, wobei kleine Betriebe von Sonderregelungen profitieren.

- 320 € bei einer Quote von weniger als 2%
- 220 € bei einer Quote zwischen 2% und weniger als 3 % und
- 125 € bei einer Quote von 3 % bis weniger als 5 %.

Die Berechnung der Ausgleichsabgabe kann mitunter sehr kompliziert sein. Stellen Sie uns Ihre Fragen dazu.

Lohnkosten-Zuschüsse:

Arbeitgeber können diverse Zuschüsse erhalten. (§ 50 SGB IX)

Zum Beispiel:

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung
- Eingliederungszuschuss nach einer Aus- bzw. Weiterbildung
- Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung
- Erstattung von Prüfungsgebühren
- Minderleistungsausgleich

Kosten und Erstattungen:

Die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung kann den Umbau, die Erweiterung oder Neugestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich machen.

Zum Beispiel:

- Rampe für einen Rollstuhl
- Spezielle Büromöbel
- Hebe- und Greifvorrichtungen
- Spezielles Headset für Hörgeschädigte
- Einhandtastatur und Trackball für die Computersteuerung
- Elektrischer Hefter und Locher

Auf Antrag können die Kosten dafür anteilig oder gar vollständig erstattet werden (§ 17 SchwbAV).

Kündigung:

Nach §§ 168 ff. SGB IX müssen bestimmte Formalitäten eingehalten werden:

Vor der Kündigung eines Menschen mit Behinderung muss die Zustimmung des Integrationsamtes (in Bochum und Herne beim LWL Münster) eingeholt werden. Dieses schaltet die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf bei der Stadt Bochum/Stadt Herne als neutralen Vermittler ein.

Es findet ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Personal- und Schwerbehindertenvertretung und der Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf statt. Hierbei wird der Fokus auf den Erhalt des Arbeitsplatzes gelegt.

Sollte das Integrationsamt spätestens einen Monat nach Antragstellung keine Entscheidung getroffen haben, gilt die Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Der Arbeitgeber muss die Kündigung dann innerhalb von vier Wochen erklären.

Achtung: Die Kündigungsfrist beträgt bei schwerbehinderten Arbeitnehmern mindestens vier Wochen (169 SGB IX).

