

## **Wo erhalte ich weitere Informationen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben?**

Das Integrationsamt bietet umfangreiches Informationsmaterial an und hält ein Schulungsprogramm für das betriebliche Integrationsteam vor. Darüber hinaus erhalten Sie weitere Informationen zum Thema "Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben" auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).

## **Was beinhaltet die Förderung von Integrationsprojekten durch das Integrationsamt?**

Die Förderung umfasst Investitionen für Aufbau, Ausstattung, Erweiterung und Modernisierung. Darüber hinaus wird ein besonderer Aufwand, der aufgrund der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen für den Arbeitgeber entsteht, finanziell ausgeglichen. Auch für eine betriebswirtschaftliche Beratung im Rahmen eines Integrationsprojektes können einmalige oder laufende Leistungen gewährt werden. Nach dem Auslaufen der Förderungen Dritter (Agentur für Arbeit, Jobcenter o.a.) können pauschale Leistungen nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgebverordnung (SchwbAV) anteilig auf Basis des Arbeitnehmerbruttolohnes zusätzlich bewilligt werden.

## **Welche Unternehmen kann das Integrationsamt als Integrationsprojekte nach dem SGB IX fördern?**

Das Integrationsamt hat nach dem Schwerbehindertenrecht die Möglichkeit, Betriebe und Unternehmen in Form von Integrationsprojekten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Bei gemeinnützigen Unternehmen muss gewerbliche und wettbewerbliche Tätigkeit vorliegen. Integrationsprojekte können rechtlich selbständige Unternehmen, Abteilungen eines Unternehmens oder rechtlich nicht selbständige Betriebe eines größeren Unternehmens sein. Sie beschäftigen insbesondere schwerbehinderte Arbeitnehmer, die aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung, trotz Ausschöpfens anderer Fördermöglichkeiten, besondere Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt haben.

## **Wer ist für die Erarbeitung und den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verantwortlich**

Nach dem SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Die Schwerbehindertenvertretung hat hier ein Initiativrecht. Die Verantwortlichkeit liegt aber beim Arbeitgeber.

**Wer informiert mich als Arbeitgeber darüber, wenn einer meiner Mitarbeiter schwerbehindert ist?**

Der Arbeitnehmer ist nicht grundsätzlich verpflichtet eine bestehende Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen. Nur wenn die Behinderung Auswirkungen auf die Erfüllung der arbeitsvertraglich geforderten Leistung hat, hat der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber hierüber aufzuklären.

**Für welchen Personenkreis gilt der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX, Teil 2 Schwerbehindertenrecht?**

Die Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen nach Ablauf der Probezeit. Als Nachweis einer bestehenden Schwerbehinderung/Behinderung ist die Vorlage des Schwerbehindertenausweise oder des von der Agentur für Arbeit erlassenen Bescheides über die Gleichstellung ausreichend. Der besondere Kündigungsschutz wirkt auch vorsorglich für die Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beim Versorgungsamt oder auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit gestellt haben. Der Antrag muss mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung beim Versorgungsamt bzw. bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Erhält ein schwerbehinderter/gleichgestellter Arbeitnehmer eine Kündigung seines Arbeitgebers ohne die Zustimmung des Integrationsamtes, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Feststellungsklage beim Arbeitsgericht erheben, da sonst die Kündigung rechtswirksam wird.

**Welche Möglichkeiten hat das Integrationsamt, um bei auftretenden Schwierigkeiten im Betrieb den Erhalt meines Arbeitsverhältnisses zu unterstützen?**

Der Arbeitgeber ist gem. § 84 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch verpflichtet, bei Problemen mit schwerbehinderten und/oder gleichgestellten Menschen im Unternehmen präventiv aktiv zu werden bzw. bei krankheitsbedingten Ausfällen über 6 Wochen das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen. Bei Menschen mit Behinderung ist das Integrationsamt neben den Arbeitnehmervertretungen einzubeziehen.

Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben an schwerbehinderte Menschen neben seiner beratenden Funktion unter anderem Geldleistungen erbringen für technische Arbeitshilfen, zum Erreichen des Arbeitsplatzes, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten, für eine notwendige Arbeitsassistenz sowie an Arbeitgeber für Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Die Leistungsgewährung erfolgt immer nach dem Prinzip der Nachrangigkeit, d. h. vorab ist die möglicherweise bestehende Zuständigkeit des Rehabilitationsträgers zu prüfen. Darüber hinaus können an den Arbeitgeber bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen für

außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sind, Zuschüsse gewährt werden. Zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beraten und unterstützen auch die im Auftrag des Integrationsamtes tätigen Integrationsfachdienste schwerbehinderte Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber.

### **In welchen Fällen kann ich mich als schwerbehinderter Arbeitnehmer an das Integrationsamt wenden?**

Das Integrationsamt mit seinen Fachdiensten betreut und unterstützt die Betroffenen und ihre Arbeitgeber sowie das betriebliche Integrationsteam bei der Lösung aller betrieblichen Probleme, die im Zusammenhang mit der Behinderung stehen.

Das können Probleme sein, die bei

- der Bewältigung der Arbeit,
- Schwierigkeiten im Umgang mit Kollegen,
- Leistungsschwankungen,
- Unter- und Überforderung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Fehlzeiten,
- Rückkehr nach längerer Erkrankung
- Kommunikationsschwierigkeiten,
- Konflikten,
- drohender Kündigung

entstehen.