

## Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

### SONDERAUSGABE:

#### INTEGRATIONSAMT

Wie das Integrationsamt mit einem umfassenden Unterstützungspaket Ihre Arbeit unterstützt

A black and white photograph of a signpost pointing right, with the word "Integrationsamt" written on it. The signpost is set against a background of a cloudy sky with sun rays. The image is framed by a yellow border and overlaid with teal and yellow abstract shapes.

Integrationsamt

#### ARBEITGEBERPFLICHTEN

Das Integrationsamt ist nicht nur eine Unterstützungsinstanz für Sie, sondern auch eine Behörde, die der Unternehmensleitung diverse Pflichten abverlangt. Eine davon ist die Leistung der Ausgleichsabgabe.



## Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

# [ Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,

Sie leisten einen unschätzbaren Beitrag zur inklusiven Arbeitswelt – oft neben Ihrer eigentlichen Tätigkeit und mit einem hohen Maß an Verantwortung. Da ist es nicht verwunderlich, wenn Ihnen die diese Aufgaben manchmal über den Kopf wachsen. Doch Sie müssen diese Last aber nicht allein tragen. Es ist ein Zeichen von Professionalität und Stärke, Unterstützung anzunehmen, wenn der Arbeitsalltag intensiv wird. Hier kommt das Integrationsamt (in einigen Bundesländern auch Inklusionsamt) ins Spiel: Es ist Ihr starker Partner. Diese Einrichtung ist weit mehr als eine Verwaltungsstelle. Sie und Ihre schwerbehinderten Kollegen erhalten Unterstützung in Streitfällen, Entlastung durch fachkundige Integrationsfachdienste sowie materielle Förderung. Lesen Sie in dieser Sonderausgabe, wie Ihnen das Integrationsamt den Rücken freihält, damit Sie Ihren Gestaltungsspielraum voll ausschöpfen können.

Herzliche Grüße

Britta Schwalm

## Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autorin:** Britta Schwalm, Schwabstedt | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock, Stockwerk-Fotodesign | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Integrationsamt“ liegt der Ausgabe 06/26 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: [redaktion@die-sbv.de](mailto:redaktion@die-sbv.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

# Inhalt

## UNTERSTÜTZUNG BEI DER INKLUSION

Aus diesen Gründen ist das Integrationsamt eine Ihrer wichtigsten Anlaufstellen ..... [3](#)

## SCHULUNGEN

Warum die Angebote des Integrationsamtes für Sie viele Vorteile haben ..... [4](#)

## ARBEITGEBERPFLICHT

Wann und wie Ihr Arbeitgeber ans Integrationsamt zahlen muss ..... [5](#)

## FINANZIELLE HILFEN

Für diese Förderungen rund um schwerbehinderte Beschäftigte ist das Integrationsamt zuständig ..... [6–7](#)

## TOP-THEMA

So unterstützt und begleitet das Integrationsamt Ihre Inklusionsvereinbarungen ..... [8–9](#)

## KÜNDIGUNGEN

Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber das Integrationsamt wie vorgeschrieben einbindet ..... [10](#)

## KONTAKTDATEN

Von Baden-Württemberg bis Thüringen: So finden Sie die zuständigen Integrationsämter ..... [11](#)

## NETZWERKEN

Stellen Sie den Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern beim Integrationsamt so bald wie möglich her ..... [12](#)

## Unterstützung bei der Inklusion

# Aus diesen Gründen ist das Integrationsamt eine Ihrer wichtigsten Anlaufstellen

Fortbildungen, Literatur, Ansprechpartner – das Integrationsamt hält speziell für Schwerbehindertenvertretungen ein umfassendes Unterstützungspaket bereit. Aber auch Ihr Unternehmen kann sich dort Hilfe für seine Inklusionsverpflichtungen holen. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Angebote „Ihres“ Amtes.

Gesetzlich festgelegte Hauptaufgabe der Integrationsämter ist es, Menschen mit Schwerbehinderung in das Arbeitsleben einzugliedern. Damit zieht das Amt am selben Strang wie Sie. Die Tätigkeit richtet sich an Menschen mit Behinderung und damit auch an Sie als SBV und an die Arbeitgeber. Die folgende Übersicht zeigt: Das Integrationsamt ist für sehr viele Stellen im Unternehmen wichtig, wenn es um die Teilhabe im Arbeitsleben geht. Gerade für Sie als SBV kann das

Integrationsamt mit seinen verschiedenen Angeboten eine echte Hilfe sein. Sie sollten deshalb einen guten Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern beim Integrationsamt pflegen und die entsprechenden Kurse in Anspruch nehmen. Übrigens: Nach Ihrer Wahl ist die Unternehmensleitung verpflichtet, das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über Ihre Bestellung zu informieren. Prüfen Sie, ob das ordnungsgemäß geschieht.



## Angebote, die das Integrationsamt und seine Einrichtungen bereithalten

Einrichtung	Aufgaben im Zusammenhang mit der SBV	Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber	Aufgaben im Zusammenhang mit Beschäftigten
Integrationsamt/ Inklusionsamt	Kurse, Publikationen, Rechtsberatung, Konfliktlösung, Netzwerke, Das Integrationsamt hat seine Angebote, wie etwa Fortbildungen, vor allem auf die Schwerbehindertenvertretungen zugeschnitten. Bei diesen Veranstaltungen haben Sie die größten Chancen, andere Vertrauenspersonen zu treffen. Sie können dort bezogen auf ihre Fragestellungen aktiv regionale Netzwerke bilden.	Aufklärung des Arbeitgebers über seine Pflichten, z. B. bezüglich der Ausgleichsabgabe, Unterstützung durch die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, Ausgleich bei außergewöhnlichen Belastungen. Aber auch: Einzug der Ausgleichsabgabe, Zustimmung zu Kündigungen oder deren Verweigerung.	Arbeitsassistenten, berufliche Qualifizierung, unterstützte Beschäftigung, Gebärdensprachdolmetscher.
Integrationsfachdienst (von den Integrationsämtern beauftragt)	Informationen über das betriebliche Eingliederungsmanagement, Präventionsmöglichkeiten und den Kündigungsschutz im Betrieb und damit Entlastung für Sie.	Beratung von Arbeitgebern, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (z. B. zu finanziellen Fördermöglichkeiten, Arbeitsplatzanpassungen, Reha-Maßnahmen) oder schwerbehinderte Menschen einstellen wollen.	Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Arbeitnehmer. Die Leistungen umfassen beispielsweise die psychosoziale Beratung, Begleitung am Arbeitsplatz, Hilfen zur Einarbeitung, Konfliktlösungen.
Einheitliche Ansprechstellen (EAA) bei den Integrationsämtern	Direkte Hilfe in erster Linie für Arbeitgeber, aber die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers im Zuge der Inklusion bedeutet eine Entlastung für Sie. Machen Sie Ihren Arbeitgeber auf diese Möglichkeit aufmerksam. Die Integrationsämter haben flächendeckend Ansprechstellen eingerichtet.	Direkte Hilfe in erster Linie für Arbeitgeber. Beschäftigte mit Behinderung können aber von der Arbeit der EAA enorm profitieren.	Die einheitlichen Ansprechstellen wurden geschaffen, um speziell Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Sie dienen als trägerunabhängiger Lotse. Sie unterstützen die Arbeitgeber sogar bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.
Der Technische Beratungsdienst (TBD) bei den Integrationsämtern	Sie können sich direkt an den TBD wenden, um fachlichen Rat für eine optimale Arbeitsplatzanpassung einzuholen. Sie können außerdem Unterstützung beim Kündigungsschutz durch Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten durch Umgestaltung erhalten.	Beschäftigte können eine Beratung im Hinblick auf die behindertengerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes erhalten. Der TBD unterstützt beim Kündigungsschutz durch Prüfung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten durch Umgestaltung.	Der TBD hilft bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Ingenieure beraten vor Ort zur Auswahl von Hilfsmitteln, ergonomischen Anpassungen, baulicher Barrierefreiheit und Fördermöglichkeiten, um Arbeitsverhältnisse zu erhalten oder zu schaffen.

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Schulungen | Lesezeit 3 Minuten

# Warum die Angebote des Integrationsamtes für Sie viele Vorteile haben

Sie als Vertrauensperson sowie Ihre Stellvertreter haben einen Anspruch auf Schulungen, und zwar auf Arbeitgeberkosten. Dabei sind die Veranstaltungen, die das Integrationsamt anbietet, besonders vorteilhaft für Sie. Lesen Sie hier, warum das so ist.

Vor allem bei neuen Vertrauenspersonen und ihren Stellvertretern bestehen unter Umständen große Wissenslücken, die es zu füllen gilt. Aber auch wenn Sie eine erfahrene Schwerbehindertenvertretung sind, gibt es laufend Schulungsbedarf. Immerhin ändern sich Vorgaben und Gesetze ständig. Wichtig ist vor allem, dass Sie Ihre persönliche Stellung, Ihre Pflichten, Rechte und Aufgaben sowie das betriebsverfassungsrechtliche Basiswissen und die arbeitsrechtlichen Grundlagen kennen. Sie haben in eigener Verantwortung zu prüfen, ob eine Schulungsmaßnahme erforderlich ist. Nur wenn diese Voraussetzung gegeben ist, muss Ihnen der Arbeitgeber die Fortbildung bezahlen.

## ! WICHTIG

### Schulungen haben eine hohe Priorität

Sie haben einen Anspruch auf Schulung (§ 179 Abs. 8 SGB IX)! Lassen Sie sich diesen nicht vom Arbeitgeber ausreden, und lassen Sie sich vor allem nicht verträsten. Andererseits haben Sie auch die Pflicht, an den für Sie ausgewählten Schulungen teilzunehmen.

### Warum beim Integrationsamt?

Die Planung von Schulungen für Sie und Ihre(n) Stellvertreter können unter Umständen zeitraubend sein. Zum einen haben Sie in eigener Verantwortung zu prüfen, ob eine Schulungsmaßnahme erforderlich ist. Nur wenn diese Voraussetzung gegeben ist, muss Ihnen der Arbeitgeber die Fortbildung bezahlen. Zum anderen müssen Sie vielleicht jedes Mal mit dem Arbeitgeber diskutieren, der diese Geldausgabe gerne vermeiden würde. Deshalb sind die Schulungen beim Integrationsamt für Sie besonders unkompliziert:

1. Bei diesen Fortbildungen dürfen Sie grundsätzlich, das heißt ohne weitere Prüfung, von „Erforderlichkeit“ ausgehen.
2. Die Kosten für Ihr Unternehmen halten sich in Grenzen. Deshalb bekommen Sie von der Unternehmensleitung für eine Schulung vom Integrationsamt am schnellsten grünes Licht. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- oder Personalräte und Inklusionsbeauftragte zu schulen. Seine Schulungsmaßnahmen dienen einerseits der Vermittlung von aktuellem Fachwissen und

andererseits dem praktischen Erfahrungsaustausch mit Vertrauenspersonen, Arbeitnehmervertretern, Inklusionsbeauftragten und Behördenvertretern. Aus diesem Grund trägt das Integrationsamt selbst Kosten wie Raummiete, Referentenhonorare und Arbeitsmaterial.



## MEIN TIPP

### Prüfen Sie auch andere Anbieter

Die Unternehmensleitung darf Sie nicht ausschließlich auf die Schulungen des Integrationsamts verweisen, auch wenn diese für günstiger sind. Kommen Sie zu dem Schluss, dass eine Fortbildung nötig ist, die nicht oder nicht rechtzeitig vom Integrationsamt angeboten wird, haben Sie einen Anspruch darauf.

Folgendes müssen Arbeitgeber bei Schulungen finanzieren:

- Entgeltfortzahlung
- Aufwendungen für An- und Abreise
- Übernachtung, Verpflegung
- Bei Schulungen, die nicht vom Integrationsamt durchgeführt werden: Kurskosten, Materialkosten, Kosten für den Referenten etc.

### Stellen Sie einen Plan auf

Verschaffen Sie sich beispielsweise zum Jahresbeginn oder im Herbst nach Ihrer Neu- bzw. Wiederwahl zunächst einen Überblick über die in den kommenden Monaten angebotenen Schulungen, und entscheiden Sie anhand Ihres Wissensstandes, welche Sie besuchen möchten und welche ggf. auch für Ihren Stellvertreter sinnvoll sind. Stimmen Sie anschließend den Schulungsplan mit Ihrem Arbeitgeber ab.



## MEIN TIPP

### Weisen Sie auf die Rechtslage hin

Weisen Sie ggf. nochmals darauf hin, dass Sie einen Schulungsanspruch haben. Da Sie eine selbstständige Interessenvertretung sind, hat der Betriebs- oder Personalrat keinen Einfluss auf Ihre Schulungen. Kommt es zum Streit über die Teilnahme an einer Veranstaltung, muss das Arbeitsgericht über die Frage entscheiden, ob die Teilnahme notwendig ist oder nicht. Sie können Ihren Anspruch also gerichtlich durchsetzen.

Arbeitgeberpflicht | Lesezeit 3 Minuten

## Wann und wie Ihr Arbeitgeber ans Integrationsamt zahlen muss

Das Integrationsamt ist nicht nur eine Unterstützungsinstanz für Sie, sondern auch eine Behörde, die Arbeitgebern diverse Pflichten auferlegt. Besonders wichtig hier ist die Ausgleichsabgabe. Achten Sie darauf, dass Ihr Unternehmen dabei alles richtig macht.

Sie ist gesetzliche Vorgabe und bei Arbeitgebern eher unbeliebt: die Beschäftigungspflicht im Hinblick auf schwerbehinderte Menschen. Arbeiten im Unternehmen im Jahresdurchschnitt 20 Arbeitnehmer oder mehr, muss Ihr Arbeitgeber eine gesetzlich festgelegte Anzahl an Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzen (§ 154 SGB IX).

### Je nach Unternehmensgröße

Arbeitgeber mit mehr als 60 Mitarbeitern sind dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hat ein Unternehmen nur 40 Arbeitsplätze, braucht es nur einen schwerbehinderten Mitarbeiter zu beschäftigen. Hat es zwischen 41 und 60 Arbeitsplätze, beträgt die Quote zwei schwerbehinderte Mitarbeiter. Erfüllt ein Arbeitgeber die Vorgaben nicht, muss er eine Ausgleichsabgabe zahlen, die gestaffelt ist.

### Erfüllt Ihr Unternehmen die Meldepflicht?

Damit das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit prüfen können, ob Ihr Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt, muss er jährlich eine entsprechende Meldung erstatten. Zu Ihren Aufgaben gehört es, zu kontrollieren, ob Ihr Unternehmen die Anzeige rechtzeitig und richtig erstattet hat. Die Anzeige muss jährlich bis 31. März bei der zuständigen Agentur für Arbeit sein und gilt für das vorherige Beschäftigungsjahr.

### Die Abgabe geht ans Integrationsamt

Hat Ihr Arbeitgeber in einem Jahr seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, das heißt zu wenige schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt, muss er bis spätestens zum 31. März des Folgejahres eine Abgabe zahlen. Dies muss parallel zur Meldung ohne weitere Aufforderung geschehen. Die Ausgleichsabgabe muss Ihr Unternehmen an das Integrationsamt überweisen. Zuständig ist das Integrationsamt, in dessen Zuständigkeit sich der Hauptsitz Ihres Unternehmens befindet.

### Die Zahl der Arbeitsplätze entscheidet

Grundlage für die Berechnung der Ausgleichsabgabe ist die Meldung der Zahl der Arbeitsplätze Ihres Betriebs an die Arbeitsagentur. Ob Ihr Unternehmen zur Zahlung der Ausgleichsabgabe verpflichtet ist, richtet sich nach dem Verhältnis der zu berücksichtigenden Arbeitsplätze auf der einen Seite und der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Personen auf der anderen Seite.

### Mehr als 20 und weniger als 40 Arbeitsplätze

Hat Ihr Unternehmen insgesamt bis zu 39 Arbeitsplätze, muss es keine Ausgleichsabgabe zahlen, wenn es mindestens einen Schwerbehinderten beschäftigt. Beschäftigt es keinen schwerbehinderten Mitarbeiter, fällt eine Abgabe von 235 € je monatlich unbesetztem Pflichtarbeitsplatz an. Wenn Ihr Unternehmen einen schwerbehinderten Mitarbeiter nicht ganzjährig beschäftigt, führt es aktuell eine Ausgleichsabgabe von 155 € pro Monat ab.

### 40 bis maximal 59 Arbeitsplätze

Hat Ihr Unternehmen mindestens 40, aber maximal 59 Mitarbeiter, ist es grundsätzlich verpflichtet, zwei schwerbehinderte Personen zu beschäftigen. Wird diese Quote unterschritten, gilt folgende Staffelung für die anfallende Abgabe:

1. 155 €, wenn weniger als zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.
2. 275 €, wenn weniger als ein schwerbehinderter Mensch (= nicht ganzjährig) beschäftigt wird.
3. 465 Euro, wenn kein schwerbehinderter Mensch beschäftigt wird.

### 60 Beschäftigte und mehr

Ab 60 Mitarbeiter fallen für ein Unternehmen aktuell die folgenden Monatsbeträge an:

1. Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter 5 % oder mehr beträgt, fallen 0 € an.
2. Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter mindestens 3 %, aber weniger als 5 % beträgt, fallen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 155 € an.
3. Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter mindestens 2 %, aber weniger als 3 % beträgt, fallen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 275 € an.
4. Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter weniger als 2 % beträgt, fallen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 405 € an.
5. Wenn die Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter 0 % beträgt, fallen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 815 € an.

Gerät Ihr Arbeitgeber mit der Überweisung der Abgabe mehr als drei Monate in Verzug, erlässt das Integrations- bzw. Inklusionsamt über die Rückstände einen Feststellungsbescheid. Falls dieser unberücksichtigt bleibt, Ihr Arbeitgeber also nicht zahlt, leitet es die Beitreibung (Vollstreckung) ein.

Finanzielle Hilfen | Lesezeit 6 Minuten

# Für diese Förderungen rund um schwerbehinderte Beschäftigte ist das Integrationsamt zuständig

Viele Kosten, die Ihrem Unternehmen durch die behinderungsgerechte Einrichtung des Ausbildungsplatzes entstehen, übernimmt das Integrationsamt zum Teil bis zur vollen Höhe. Unterstützen Sie Ihren Arbeitgeber bei der Antragsstellung, oder bieten Sie ihm an, diese komplett zu übernehmen und zu organisieren. Den nötigen Überblick liefert Ihnen dieser Beitrag.

Geht es um die Förderung im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Kollegen oder einer schwerbehinderten Kollegin, ist es gar nicht so einfach, auf Anhieb den zuständigen Träger zu ermitteln. Die Leistungen der Integrationsämter zur Teilhabe am Arbeitsleben ste-

hen neben den entsprechenden Leistungen der Rehabilitationsträger, etwa der Deutschen Rentenversicherung. Viele Leistungen, wie beispielsweise die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes, sind im Leistungskatalog mehrerer gesetzlicher Träger enthalten.



## Für diese Leistungen ist zumindest auch das Integrationsamt zuständig

Leistung	Voraussetzung	Regelung
<p><b>Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze</b> für schwerbehinderte Menschen als Zuschuss und/ oder Darlehen zu den Investitionskosten. Die Höhe richtet sich nach dem Einzelfall.</p> <p><b>Achtung:</b> Der Arbeitgeber soll sich angemessen an den Gesamtkosten beteiligen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es werden schwerbehinderte Menschen ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Pflichtquote hinaus oder nach Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten eingestellt, oder</li> <li>2. es werden besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 154 Abs. 1 und § 155 SGB IX) eingestellt, oder</li> <li>3. es werden Arbeitsbedingungen verbessert oder eine sonst drohende Kündigung abgewendet.</li> </ol>	§ 15 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
<p><b>Leistungen für die Umgestaltung des Arbeitsplatzes von Arbeitnehmern und Auszubildenden</b>, Förderung der Ausstattung selbst, aber auch die Schulung des Mitarbeiters im Umgang mit den Hilfen. Zuschüsse kann Ihr Unternehmen bis zur vollen Kostenübernahme erhalten. In einigen Fällen beschränkt sich die Förderung auf ein Darlehen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsstätten werden behinderungsgerecht gestaltet und unterhalten, oder</li> <li>2. Arbeits- oder Ausbildungsplätze werden mit notwendigen technischen Arbeitshilfen ausgestattet, oder</li> <li>3. es werden sonstige Maßnahmen zur dauerhaften behinderungsgerechten Beschäftigung veranlasst.</li> </ol>	§ 185 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i. V. m. § 26 SchwbAV und § 50 i. V. m. § 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5 SGB IX
<p><b>Das Budget für Arbeit</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der behinderte Mensch hat Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX, und</li> <li>2. er wird auf einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz mit tarifvertraglicher oder ortsüblicher Entlohnung beschäftigt.</li> </ol>	§ 61 SGB IX und § 185 Abs. 3 Nr. 6 i. V. m. § 61 SGB IX
<p><b>Notwendige Arbeitsassistentz</b> in Form von Kostenerstattung direkt an den schwerbehinderten Mitarbeiter.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es ist eine persönliche Assistentz am Arbeitsplatz bzw. zeitlich und tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung erforderlich.</li> <li>2. Der schwerbehinderte Arbeitnehmer beauftragt selbst die Assistentzkraft und übernimmt in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die Organisation und Anleitung der Assistentz.</li> <li>3. Es liegt das schriftliche Einverständnis des Arbeitgebers vor.</li> <li>4. Es wurden alle anderen Möglichkeiten des SGB IX sowie alle Leistungen Dritter ausgeschöpft.</li> </ol>	§ 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX und § 185 Abs. 4 SGB IX i. V. m. § 17 Abs. 1a SchwbAV
<p><b>Prämien und Zuschüsse für Auszubildende</b></p> <p>Prämien für die Ausbildung und Zuschüsse zu Kosten, die während der Ausbildung anfallen, etwa für Lehr- und Lernmaterial, Personalkosten der Ausbilder, Gebühren der Kammern sowie Berufs- und Schutzkleidung. Die Förderhöhe richtet nach den Umständen des Einzelfalls. Pro Ausbildungsjahr werden Beträge bis zu 2.000 € gezahlt, die durch eine Prämie nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ergänzt werden.</p>	<p>Ihr Unternehmen erhält die Förderung für junge Menschen, die während der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Die Agentur für Arbeit muss die Gleichstellung ausdrücklich bestätigt haben (§ 151 Absatz 4 SGB IX).</p>	§ 26 b SchwbAV



Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

## Anträge werden weitergeleitet

Stellen Sie einen Antrag bei der falschen Behörde, ist das nicht schlimm. § 14 SGB IX sieht eine Weiterleitungspflicht vor. Danach muss ein gesetzlicher Leistungsträger, wenn er sich selbst nicht für zuständig hält, einen Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Eingang an einen anderen Rehabilitationsträger weiterleiten. Dieser darf den Antrag nicht zurückgeben oder wiederum an einen dritten Leistungsträger weiterleiten, sondern muss selbst für eine Lösung sorgen. Ein eventuell nötiger Ausgleich, beispielsweise weil sich auch der Träger in der Zuständigkeit geirrt hat, muss zwischen den Behörden dann später durch Erstattungen vorgenommen werden.

### ! WICHTIG

#### Das Integrationsamt muss vorleisten

Darüber hinaus besteht für die Integrationsämter eine besondere Vorleistungsmöglichkeit in Eilfällen, wenn der Arbeitsplatz akut bedroht ist. So bleibt es Antragstellern erspart, dass Anträge zwischen gesetzlichen Leistungsträgern hin und her geschoben werden.

## Binden Sie das Integrationsamt frühzeitig ein

Ihr Arbeitgeber ist nach § 167 SGB IX dazu verpflichtet, jedes Mal, wenn er bei einem Mitarbeiter personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis wahrnimmt, Sie, den Betriebsrat und das Integrationsamt einzuschalten.

Ziel dieser Kontaktaufnahme ist die Beratung über alle Möglichkeiten von Hilfen und finanziellen Leistungen, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Die rechtzeitige Auseinandersetzung mit den zahlreichen Fördermöglichkeiten ist also nicht nur nützlich, sie kann auch zur Pflicht werden.

### 💡 MEIN TIPP

#### Füllen Sie die Formulare sorgfältig aus

Damit der Antrag auf eine Förderung Aussicht auf Erfolg hat, ist es wichtig, dass Sie die Formulare detailliert ausfüllen. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie dabei sowohl den behinderten Kollegen als auch Ihren Arbeitgeber unterstützen. Die jeweiligen Formulare auf dem aktuellen Stand erhalten Sie bei Ihrem Integrationsamt bzw. Inklusionsamt.

## Kein Rechtsanspruch

Die Leistungen der Integrationsämter sind normalerweise Ermessensleistungen. „Ermessen“ bedeutet in diesem Zusammenhang: Es besteht kein Anspruch auf die Leistung an sich. Auch wenn sämtliche Voraussetzungen seitens Ihres

Unternehmens oder der Beschäftigten vorliegen, ist es möglich, dass dem Antrag Ihres Unternehmens nicht entsprochen wird.

### ! WICHTIG

#### Rechtsmittel nur in diesen Fällen

Ein Widerspruch und ggf. eine Klage gegen einen ablehnenden Bescheid sind hier allenfalls wegen Ermessensfehlern möglich und sinnvoll.

Beachten Sie außerdem Folgendes:

1. Die oder der Antragstellende, das heißt beispielsweise Ihr Unternehmen, hat einen Anspruch auf die pflichtgemäße Ermessensausübung unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit. Wenn der angestrebte Zweck voraussichtlich erreicht werden kann, kommt eine Förderung in Betracht.
1. Widerspruch/Klage gegen ablehnende Bescheide sind allenfalls wegen Ermessensfehlern möglich.
2. Ist eine Voraussetzung nicht erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. Der Antrag muss abgelehnt werden.
3. Es besteht auch kein Ermessensspielraum, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind und Ihr Unternehmen bereits eine telefonische Zusage erhalten hat. Dann muss die Förderung gewährt werden.
4. Im Rahmen des Ermessens prüft die Behörde auch, ob das Interesse Ihres Unternehmens, eine ganz bestimmte Person einzustellen (subjektiv), oder das Interesse, die Stelle mit einer geeigneten bzw. passenden Person zu besetzen (objektiv), bei der Einstellung überwiegt. Eine Förderung kommt beispielsweise beim Eingliederungszuschuss nicht in Betracht, wenn das Arbeitgeberinteresse an der Einstellung überwiegt. Deshalb ist es immer hilfreich, die Gründe für eine geplante Einstellung zu dokumentieren und diese für die Ermessensausübung zur Verfügung zu stellen.

Die Leistungen der Integrationsämter werden durch die Ausgleichsabgabe finanziert, die Unternehmen zahlen müssen, wenn sie zu wenig Schwerbehinderte beschäftigen. Der Leistungsbereich der Integrationsämter wird also nicht aus den allgemeinen öffentlichen Haushalten abgedeckt.

### ! WICHTIG

#### Keine Aufstockung durch das Integrationsamt

Die Leistungen der Rehabilitationsträger, auf die in vielen Fällen ein Rechtsanspruch besteht, dürfen durch das Integrationsamt nicht aufgestockt werden.

Die Bewilligung finanzieller Leistungen richtet sich außerdem nach den Umständen des Einzelfalles.

Fachlicher Rat | Lesezeit 6 Minuten

## So unterstützt und begleitet das Integrationsamt Ihre Inklusionsvereinbarungen

Ein sehr nützliches Instrument für Ihre Arbeit ist die Inklusionsvereinbarung, die zu den sogenannten „Dienstvereinbarungen“ zählt. Diese Art von „Vertrag“ können Sie mit dem Arbeitgeber zu den verschiedensten Themen abschließen und sich dann darauf verlassen, dass sich alle an die vereinbarten Spielregeln halten müssen. Das Integrationsamt kann den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen aufgrund seiner neutralen Position fördern. Die zustande gekommene Vereinbarung muss schließlich außerdem dem Integrationsamt übermittelt werden.

Inklusionsvereinbarungen sind in § 166 SGB IX geregelt. Sie als Schwerbehindertenvertretung haben das Initiativrecht im Hinblick auf neue Vereinbarungen, das heißt, Sie leiten die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung ein. Auf Ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen. Gibt es keinen Betriebsrat in Ihrem Unternehmen, haben Sie das alleinige Initiativrecht.

### So ist das Integrationsamt beteiligt

Ihre Hauptgesprächspartner bei den Verhandlungen sind der Arbeitgeber oder der Inklusionsbeauftragte des Unternehmens und der Betriebsrat. Sehen Sie Schwierigkeiten bei den Verhandlungen auf sich zukommen, können Sie außerdem das Integrationsamt mit ins Boot holen.

#### ! WICHTIG

##### Einbeziehung kann von allen angeregt werden

Alle Beteiligten können das Integrationsamt zur Unterstützung beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung einbeziehen, also auch der Arbeitgeber oder der Betriebsrat. Nach § 166 Absatz 1 SGB IX soll das Integrationsamt dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

Da die Mitarbeiter des Integrationsamtes als Experten eine Menge Sachverstand im Hinblick auf die Inklusion von Menschen mit Behinderung einbringen, besteht die Möglichkeit, auf diese Weise Zeit und Kosten zu sparen. Außerdem gibt es eine gesetzlich festgelegte Beteiligungsmöglichkeit des Integrationsamtes, wenn es zu Streitigkeiten kommt.

### Um welche Themen geht es?

Eine Inklusionsvereinbarung können Sie nach § 166 Absatz 3 SGB IX insbesondere zu den folgenden Themen anstoßen:

- die Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen,
- die im Unternehmen anzustrebende Beschäftigungsquote,
- Teilzeitarbeit,

- die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung (Berufsausbildung)
- die Umsetzung der betrieblichen Prävention (Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement),
- die Einbindung eines Werks- oder Betriebsarztes.

Der Katalog ist aber nicht abschließend. Auch andere Themen können Sie in einer Inklusionsvereinbarung regeln.

#### ! WICHTIG

##### Ein verbindlicher Fahrplan

Einmal abgeschlossen, haben Sie damit eine verbindliche Vereinbarung, die ebenso wie eine Dienstvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung wirkt. Was die Durchsetzbarkeit der Vorschrift angeht, dürfen Sie von für Sie einklagbaren Ansprüchen aus der Inklusionsvereinbarung ausgehen.

Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sind aber keine Vertragspartner der Inklusionsvereinbarung. Daher haben sie keine einklagbaren Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber. Das ist nur dann der Fall, wenn im Arbeitsvertrag auf die Inklusionsvereinbarung Bezug genommen wird.

#### 💡 MEIN TIPP

##### Nutzen Sie Ihre Einflussmöglichkeiten

Bevor Sie in die Planung einer Inklusionsvereinbarung gehen, sollten Sie sich die Rechtslage vor Augen führen. Sie haben keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit einem bestimmten Inhalt. Da Ihnen aber als Schwerbehindertenvertretung das Initiativrecht zukommt, haben Sie eine starke Verhandlungsposition. Sie sind Hauptakteur bei der Vereinbarungsgestaltung. Lassen Sie sich Ihre Einflussmöglichkeiten nicht aus der Hand nehmen, und bereiten Sie sich sehr sorgfältig auf die Verhandlungen vor. Überlegen Sie im Vorfeld also genau, welche Ziele Sie erreichen möchten und ob Sie das Integrationsamt mit ins Boot holen wollen.

## Klären Sie zunächst die Themen

Geht es um komplexe Themen, benötigen Sie vielleicht zahlreiche Termine mit allen Beteiligten, um sich zu einigen. Sie als Vertrauensperson vertreten wie das Integrationsamt uneingeschränkt die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter.

### ! WICHTIG

#### Hier ist gute Vorbereitung erforderlich

Behalten Sie daneben allerdings auch die Interessen, die finanzielle Lage etc. des Unternehmens im Auge. Vor allem Maßnahmen, die hohe Kosten verursachen, müssen gut argumentiert werden, oder sie sind zum Scheitern verurteilt.

Auch bei Gesprächen zu diesen Themen kann die Expertise eines Vertreters des Integrationsamtes sehr hilfreich sein, beispielsweise, wenn es um Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten geht.

## Sinnvolle Vorüberlegungen

Am besten arbeiten Sie sich zusammen mit Ihren Gesprächspartnern durch eine Liste, anhand derer Sie Schritt für Schritt vorgehen. Besprechen Sie mit den Beteiligten folgende Fragen:

1. Welche Bedeutung hat die Vereinbarung für unseren Betrieb?
2. Welche Regelungen gelten?
3. Welche Rolle und Aufgaben haben wir?
4. Was erwarten wir voneinander?
5. Für welchen Zeitraum soll die Vereinbarung abgeschlossen werden? Empfohlen wird ein Zeitraum von einem Jahr. Dann wird das Ganze ggf. verlängert. Es gibt aber zahlreiche Vereinbarungen, die für längere Zeiträume vereinbart werden. Hier ist es dann sinnvoll, in bestimmten Abschnitten Besprechungen zu bestimmten Punkten abzuhalten.

Haben Sie die Antworten auf diese Fragen erarbeitet, können diese in der Einleitung festgehalten werden.

### 💡 MEIN TIPP

#### Formulierungshilfen vom Integrationsamt

Das Integrationsamt kann Ihnen zahlreiche Muster und Formulierungshilfen zur Verfügung stellen, die Sie an die Bedürfnisse Ihrer Kolleginnen und Kollegen und Ihres Unternehmens anpassen können.

## So können Sie sinnvolle Ziele festlegen

Für eine funktionierende Inklusionsvereinbarung müssen Sie passende Ziele festlegen, die zur Situation Ihres Unter-

nehmens passen. Vermeiden Sie schwammig formulierte Zielvereinbarungen oder unrealistische Zielsetzungen. Auch Ziele, an die sich letztendlich keiner hält oder die aufgrund des hohen Zeitaufwands nicht machbar sind, schaden.

## Folgende Ziele können etwa sinnvoll vereinbart werden:

1. Im Unternehmen besteht die Situation, dass bis zum Jahresende zwei Mitarbeiter in einer bestimmten Abteilung ausscheiden. Als Ziel wird vereinbart, dass beide Arbeitsplätze durch schwerbehinderte Mitarbeiter besetzt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus einer anderen Abteilung entsprechend für die Logistik qualifiziert werden. Außerdem soll ein weiterer schwerbehinderter Mensch gezielt gesucht werden. Für die Umsetzung zuständig sind der Inklusionsbeauftragte oder die Unternehmensleitung mit Ihrer Unterstützung. Es soll eine passende Weiterbildungsmaßnahme gesucht, ein entsprechendes Stellenprofil erstellt und Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden.
2. Es gibt keine schwerbehinderten Auszubildenden im Unternehmen. Als Ziel wird vereinbart, dass jedes Jahr mindestens ein schwerbehinderter Jugendlicher zur Ausbildung eingestellt wird. Hierfür werden sämtliche schwerbehinderte Bewerber, die den Einstellungstest bestehen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Inklusionsbeauftragte und die Personalabteilung werden für die Umsetzung verantwortlich sein. Diese informieren die Agentur für Arbeit und führen den Test durch. Das gesamte Integrationsteam entscheidet über die Einstellung.

Außerdem können Sie zum Beispiel Folgendes festlegen:

- Wie soll das Unternehmen externe Unterstützungsangebote und Fördermaßnahmen gezielt nutzen?
- Wie sollen Verantwortung und Aufgaben sinnvoll aufgeteilt werden?
- Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet (Häufigkeit der Sitzungen, Kommunikationswege etc.)?

### ! WICHTIG

#### Überprüfungs- und Kontrollmöglichkeiten

Legen Sie in der Inklusionsvereinbarung auch fest, wer wann berichten muss (Unternehmensleitung) und welche Instrumente genutzt werden sollen, um die Zielerreichung zu überprüfen.

## Vergessen Sie die Bekanntgabe nicht

Die Inklusionsvereinbarung geben Sie im Unternehmen, unter Umständen auch auf einer Betriebsversammlung, bekannt. Sämtliche Vorgesetzte werden ebenfalls unterrichtet. Außerdem schicken Sie eine Ausfertigung an das Integrationsamt und an die Agentur für Arbeit.

Kündigungen | Lesezeit 3 Minuten

## Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber das Integrationsamt wie vorgeschrieben einbindet

Will Ihr Arbeitgeber Beschäftigte entlassen, für die Sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig sind, geht das zum einen nicht ohne Sie und den Betriebsrat. Zum anderen ist auch das Integrationsamt zwingend einzubeziehen und auf dessen Entscheidung können Sie wiederum Einfluss nehmen. Lesen Sie hier, worauf es bei der Beteiligung des Amtes am Kündigungsverfahren genau ankommt.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter genießen besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss zahlreiche Hürden nehmen, wenn er einen schwerbehinderten Kollegen entlassen möchte. Eine dieser Hürden sind Sie, die andere ist – wie bei allen anderen Arbeitnehmern – der Betriebs- oder Personalrat, und die dritte ist das Integrationsamt, das seine Zustimmung geben muss.

### ! WICHTIG

#### Erst nach 6 Monaten

Die Beteiligung des Integrationsamtes ist allerdings in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht nötig.

### Beteiligung bei allen Kündigungsarten

Der Arbeitgeber muss das Integrationsamt, Sie und den Betriebsrat bei jeder Art von Kündigung beteiligen, also bei:

1. ordentlichen (fristgerechten) und außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen,
2. Änderungskündigungen.

Ab dem ersten Tag nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ist die Beteiligung erforderlich.

### Diese Entscheidung trifft das Integrationsamt

Bei der Entscheidung über eine Kündigung muss das Integrationsamt alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigen und die gegenseitigen Interessen abwägen. Es ermittelt also zunächst alle für den Einzelfall bedeutsamen Umstände.

### ! WICHTIG

#### Unterlagen und Auskünfte

Das Integrationsamt kann zur Ermittlung des Sachverhalts jede Art von Auskunft und Beweismittel anfordern, die es für nötig hält.

Ihr Arbeitgeber muss allerdings nur so weit Einblick in sein Unternehmen geben, wie es im Interesse des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden.

### ! WICHTIG

#### Keine arbeitsrechtliche Vorprüfung

Ein Okay des Integrationsamtes bietet nicht die Gewähr, dass alles arbeitsrechtlich wasserdicht ist. Das Integrationsamt muss aber die Interessen Ihres Unternehmens gegen die des Mitarbeiters abwägen. Hierfür prüft es, ob die angegebenen Gründe aus arbeitsrechtlicher Sicht eine Kündigung rechtfertigen können.

### Achtung, betriebsbedingte Kündigungen!

Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung ist die Entscheidung des Integrationsamtes eingeschränkt. Das Integrationsamt muss bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens und bei Betriebsstilllegungen zustimmen (§ 172 Absatz 1 SGB IX). Das gilt auch bei wesentlichen Betriebseinschränkungen, wenn der Arbeitgeber nach dem Tag der Kündigung noch drei Monate Entgelt weiterzahlt und er mit der Zahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen seine Beschäftigungspflicht erfüllt.

### BEM bei personenbedingten Kündigungen

Das Integrationsamt prüft bei Mitarbeitern, die krankheitsbedingt entlassen werden sollen, ob Ihr Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt hat, und berücksichtigt das Ergebnis. Gab es vor einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung kein BEM, kann das Integrationsamt das Verfahren aussetzen, damit der Arbeitgeber ein BEM-Verfahren nachholen kann.

### 💡 MEIN TIPP

#### Bereiten Sie Ihre Stellungnahme gut vor

Das Integrationsamt bittet Sie um Ihre Stellungnahme. Setzen Sie sich im Vorfeld gründlich mit den Kündigungsgründen und den Alternativen zu einer Kündigung auseinander. Sehen Sie die Möglichkeit, den betreffenden Kollegen im Unternehmen anderweitig zu beschäftigen, sollten Sie das in Ihrer Stellungnahme detailliert darlegen. Die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz – auch zu geänderten Bedingungen – kann nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Kündigung ausschließen.

Kontaktdaten | Lesezeit 3 Minuten

## Von Baden-Württemberg bis Thüringen: So finden Sie örtlich zuständige Integrationsämter

In der folgenden Übersicht finden Sie die Zuständigen Integrationsämter sortiert nach Bundesländern. So finden Sie Ihre Ansprechpartner schnell.

In vielen Angelegenheiten, wie etwa bei Kündigungsschutzprozessen, richtet sich die Zuständigkeit nach dem Arbeitsplatz (Betriebssitz) des schwerbehinderten Mitarbeiters. Für einige Leistungen ist der Dachverband, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Träger der Sozial-

len Entschädigung (BIH) e. V., der richtige Ansprechpartner ([www.bih.de](http://www.bih.de)). Falls Sie ein örtlich zuständiges Amt benötigen, hilft Ihnen die folgende Übersicht. Weitere Kontaktdaten und Ansprechpartner bei den Ämtern finden Sie unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/>.



### Welches Integrationsamt oder Inklusionsamt ist für Sie und Ihr Unternehmen zuständig?

Land	Amt	Post
Baden-Württemberg	Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Integrationsamt Regionalbüro Freiburg, Zweigstelle Stuttgart und Zweigstelle Karlsruhe	79098 Freiburg, 70176 Stuttgart, 76133 Karlsruhe
Bayern	Zentrum Bayern Familie und Soziales – Regionen Mittelfranken, Niederbayern, Oberbayern, Oberfranken, Oberpfalz, Schwaben, Unterfranken – Inklusionsamt	90429 Nürnberg, 84028 Landshut, 80634 München, 95447 Bayreuth, 93053 Regensburg, 86159 Augsburg, 97082 Würzburg
Berlin	Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) – Inklusionsamt sowie Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle	10589 Berlin
Brandenburg	Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV), Integrationsamt Land Brandenburg, Außenstelle Frankfurt/Oder, Standort Potsdam	03048 Cottbus, 15236 Frankfurt, 14471 Potsdam,
Bremen	Amt für Versorgung und Integration	28195 Bremen
Hamburg	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Integrationsamt	22083 Hamburg
Hessen	Landeswohlfahrtsverband Hessen – Integrationsamt Wiesbaden, Darmstadt, Kassel	65189 Wiesbaden, 64293 Darmstadt, 34117 Kassel
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, Dezernat Integrationsamt Standort Rostock und Standort Schwerin und Standort Neubrandenburg	18059 Rostock, 19061 Schwerin, 17033 Neubrandenburg
Niedersachsen	Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie – Integrationsamt, Oldenburg	31134 Hildesheim, 26122 Oldenburg
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Rheinland (LVR) – Inklusionsamt, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) – Inklusionsamt	50679 Köln, 48143 Münster
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung, Zweigstelle beim Amt für soziale Angelegenheiten, Integrationsamt	56073 Koblenz, 76829 Landau, 54292 Trier, 55118 Mainz
Saarland	Landesamt für Soziales – Inklusionsamt	66115 Saarbrücken
Sachsen	Kommunaler Sozialverband Sachsen, Außenstelle Chemnitz, Integrationsamt	09112 Chemnitz
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt, Integrationsamt Magdeburg, Integrationsamt Halle	39108 Magdeburg, 06108 Halle
Schleswig-Holstein	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein, Integrationsamt Schleswig-Holstein	24143 Kiel
Thüringen	Thüringer Landesverwaltungsamt – Integrationsamt Gera, Suhl, Weimar	07545 Gera, 98527 Suhl, 99423 Weimar

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Netzwerken| Lesezeit 1 Minute

## Stellen Sie den Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern beim Integrationsamt so bald wie möglich her

Möglicherweise werden Sie im Herbst wiedergewählt. Falls Sie bisher noch keinen guten Draht zu Ihrem Integrationsamt haben, ist das ein guter Anlass, diesen endlich herzustellen. Falls Sie abgelöst werden, sollten Sie dies Ihrer Nachfolgerin oder Ihrem Nachfolger ans Herz legen.

Die vorangegangenen Seiten zeigen: Das Integrationsamt ist für sehr viele Stellen im Unternehmen wichtig, wenn es um die Teilhabe im Arbeitsleben geht. Vor allem für Sie als Vertrauensperson und für Ihre Stellvertretung kann das Integrationsamt mit seinen verschiedenen Angeboten aber eine echte Hilfe sein. Sie sollten deshalb einen guten Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern beim Integrationsamt pflegen und die entsprechenden Kurse in Anspruch nehmen.

### Denken Sie daran: Ihr Arbeitgeber ist in der Pflicht

Unverzüglich nach der Wahl im Herbst ist die Unternehmensleitung verpflichtet, das Integrationsamt bzw. Inklusionsamt und die Agentur für Arbeit über Ihre Wahl und die Wahl sämtlicher Stellvertreter zu informieren (§ 15 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung). Prüfen Sie am besten gleich

als Erstes, ob das ordnungsgemäß geschieht. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen stellt hierfür auch Online-Formulare zur Verfügung, über die die Daten direkt an das regional zuständige Integrationsamt weitergeleitet werden. Durch die Meldung wird sichergestellt, dass Sie beispielsweise Informationen und Einladungen zu Schulungen erhalten.

### Stellen Sie sich auch persönlich vor

Ist Ihr Unternehmen der Pflicht nachgekommen, wurde das Integrationsamt formell über Ihre Wahl informiert. Die optimale Grundlage für Ihre Amtszeit schaffen Sie aber, wenn Sie obendrein so schnell wie möglich persönlich Kontakt zu Ihren Ansprechpartnern aufnehmen. Ein Anruf oder ein kurzes Gespräch unter vier Augen genügen für den Anfang.

### Unser Service für Sie:

#### Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an [redaktion@die-sbv.de](mailto:redaktion@die-sbv.de) – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

#### Onlinebereich:

#### Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

#### Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!