Die Integrationsämter

INTEGRATIONSÄMTER

Die Integrationsämter nehmen gesetzliche Aufgaben im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wahr. Sie fördern die berufliche Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen.

Integrationsämter in Deutschland: Partner für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen

Die Integrationsämter sind zuständig für ...

- die Erhebung der Ausgleichsabgabe,
- die Unterstützung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen durch die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben, die aus der Ausgleichsabgabe finanziert wird. Diese beinhaltet neben der fachlichen Beratung auch finanzielle Leistungen, z.B. zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung,
- die Unterstützung der Arbeitgeber bei Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement,
- den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, der bei einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes erfordert,
- die Schulung des Integrationsteams.

Arbeitgeber sind verpflichtet, auf 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die tatsächliche Erfüllung dieser Beschäftigungspflicht in Deutschland liegt bei durchschnittlich 4,2 Prozent. Das Aufkommen an Ausgleichsabgabe beträgt insgesamt etwa 500 Millionen Euro pro Jahr.

Die Integrationsämter ...

- sind in den einzelnen Bundesländern kommunal oder staatlich organisiert.

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
Erzberger Straße 119
76133 Karlsruhe
bih@integrationsaemter.de

Weitere Informationen und Kontaktdaten
www.integrationsaemter.de

Chancen der Prävention nutzen

Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf

Chancen der Prävention nutzen

Der Präventionsgedanke umfasst alle Anstrengungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Prävention ist als Aufgabe der Arbeitgeber seit einigen Jahren im Sozialgesetzbuch (SGB) IX verankert.

Durch Prävention können krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert sowie chronische Erkrankungen und Behinderungen verhindert werden.

Die betriebliche Prävention dient dazu, ...

>> Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen frühzeitig zu erfassen, zu beseitigen oder erst gar nicht entstehen zu lassen,

>> alle Möglichkeiten von der Beratung bis zur finanziellen Unterstützung zu erörtern und anzuwenden, mit denen sich das Arbeitsverhältnis dauerhaft sichern lässt.

Arbeitgeber sollten möglichst frühzeitig aktiv werden, wenn ...

>> personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten erkennbar werden, die das Arbeitsverhältnis gefährden können.

>> Beschäftigte – egal ob behindert oder nicht – innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Die gesetzlichen Vorschriften sehen hierfür das Betriebliche Eingliederungsmanagement vor.

Arbeitgeber werden vom Integrationsamt unterstützt, wenn ...

>> es sich bei den Betroffenen um schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen handelt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Hierbei handelt es sich um ein neues Instrument im Bereich der betrieblichen Prävention, zu dessen Durchführung Arbeitgeber verpflichtet sind. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt, ...

>> gilt für alle Beschäftigten, egal ob behindert oder nicht behindert,

>> hilft, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,

>> wird erforderlich, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist,

>> umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind,

>> sollte systematisch durchgeführt und an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden.

§ Rechtliche Grundlage:
Sozialgesetzbuch (SGB) IX § 84 Absatz 2

Der Arbeitgeber ...

>> ergreift die Initiative für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements,

>> nimmt mit dem betroffenen Beschäftigten Kontakt auf und holt dessen Zustimmung und Beteiligung ein. Ohne diese kann kein BEM durchgeführt werden.

Liegt die Zustimmung des Beschäftigten vor, kann der Arbeitgeber ...

>> einem Integrationsteam die Durchführung des BEM übertragen. Zu dem Team gehören in der Regel Arbeitgebervertreter, Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung,

>> auch die Fachkompetenz und die Unterstützung externer Partner nutzen.

Partner außerhalb des Betriebes sind Rehabilitationsträger, Agenturen für Arbeit, Integrationsämter mit ihren Integrationsfachdiensten, Reha-Kliniken und andere Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.