

Schwerbehinderte Menschen im Betrieb

Ein Ratgeber für Arbeitgeber



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen

Vorwort

Die Bundesagentur für Arbeit und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten freuen sich, Ihnen diese gemeinsame Information über Unterstützungsleistungen vorlegen zu können. Die Teilhabe von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung ist uns ein besonderes Anliegen. Bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit einer Einschränkung unterstützen wir Sie auf vielfältige Weise. Dies möchten wir Ihnen im Folgenden darstellen. Sprechen Sie uns an!



Mensch und Arbeit im Mittelpunkt



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. Suchen Sie Fachkräfte oder bilden Sie selbst Fachkräfte aus? | 6 |
| 2. Schwerbehinderte Menschen ausbilden | 7 |
| 2.1 Ausbildungszuschuss | 7 |
| 2.2 Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener | 8 |
| 2.3 Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren | 9 |
| 2.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen | 10 |
| 2.5 Ausbildungsassistenz | 11 |
| 2.6 Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen | 12 |
| 2.6.1 Investitionskosten | 12 |
| 2.6.2 Behinderungsbedingte Kosten | 13 |
| 3. Schwerbehinderte Menschen einstellen | 14 |
| 3.1 Eingliederungszuschuss | 14 |
| 3.2 Maßnahme beim Arbeitgeber | 15 |
| 3.3 Probebeschäftigung | 16 |
| 3.4 Arbeitsassistenz | 17 |
| 3.5 Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen | 18 |
| 3.5.1 Investitionskosten | 18 |
| 3.5.2 Behinderungsbedingte Kosten | 19 |

| | |
|---|----|
| 4. Schwerbehinderte Menschen beschäftigen | 20 |
| 4.1 Gebärdensprachdolmetscher | 20 |
| 4.2 Arbeitsassistenz | 21 |
| 4.3 Fortbildungen und Schulungen | 22 |
| 4.4 Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen | 23 |
| 4.5 Integrationsfachdienste | 25 |
| 5. Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten | 26 |
| 5.1 Antragstellung der Unterstützungsangebote | 26 |
| 5.2 Behinderung | 26 |
| 5.2.1 Schwerbehinderung | 26 |
| 5.2.2 Gleichstellung | 26 |
| 5.3 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement | 27 |
| 5.4 Kündigungsschutz | 28 |
| 5.5 Arbeitsvertrag | 30 |
| 5.6 Zusatzurlaub | 30 |
| 5.7 Beschäftigung und Ausgleichsabgabe | 32 |
| 6. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter beraten Sie gern | 34 |
| 6.1 Agenturen für Arbeit und Jobcenter | 34 |
| 6.2 Integrationsämter | 34 |

1. Suchen Sie Fachkräfte oder bilden Sie selbst Fachkräfte aus?

Sie möchten Ihre Ausbildungs- und Arbeitsstellen optimal besetzen. Können Sie sich vorstellen, einen schwerbehinderten Menschen auszubilden oder zu beschäftigen?



Die persönlichen Stärken Ihres zukünftigen Mitarbeitenden müssen mit den Anforderungen des Berufs und des Betriebes zusammenpassen – ob mit oder ohne Behinderungen. Menschen mit Behinderungen, die entsprechend ihren Stärken, Fähigkeiten und Talenten eingesetzt werden, sind wertvolle und zumeist hochmotivierte Fachkräfte, die den betrieblichen Anforderungen voll und ganz gerecht werden können.

Menschen – auch mit schweren Behinderungen – befinden sich am richtigen Arbeitsplatz und bei geeigneter Unterstützung mit ihren nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe. Sie sind leistungsstark, besonders motiviert und engagiert und tragen auf diese Weise ganz wesentlich zum Erfolg des Betriebes bei. Viele Arbeitgeber haben diese Erfahrungen bereits machen können.

Dieser Ratgeber gibt Ihnen einen Überblick über Unterstützungsangebote für Sie als Arbeitgeber, und zwar bei Ausbildung und Einstellung schwerbehinderter Menschen sowie begleitende Hilfen im Arbeitsleben.

Inklusion lohnt sich – sie ist ein Gewinn für Ihr Unternehmen, für die Menschen mit Behinderungen und zur Sicherung Ihres Fachkräftebedarfs.

Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter unterstützen Sie gern bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen. Sprechen Sie uns an! Gemeinsam finden wir Lösungen!

2. Schwerbehinderte Menschen ausbilden

2.1 Ausbildungszuschuss

| | |
|------------------------------|--|
| Wer wird gefördert? | Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von jungen Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung einen Ausbildungszuschuss erhalten, wenn diese Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. |
| Welche Unterstützung? | <p>Die Höhe des Zuschusses für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung wird individuell festgelegt und richtet sich nach Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderungen auf die Ausbildung.</p> <p>Die monatlichen Zuschüsse sollen 80 % der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr oder der vergleichbaren Vergütung einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht übersteigen. In begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse jeweils bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden.</p> <p>Der Ausbildungszuschuss wird in der Regel durchgehend für die Dauer der Ausbildung gewährt (d. h. auch während außerbetrieblicher Ausbildungsabschnitte und bei notwendiger Verlängerung der Ausbildung).</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter, in deren Bezirk sich der junge Mensch i. d. R. vor Abschluss des Ausbildungsvertragsabschlusses (d. h. bei Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses) seinen Wohnsitz hat.</p> <p>Bitte beachten Sie: Die Beantragung sollte möglichst vor Abschluss des Ausbildungsvertrages erfolgen, damit Sie die vollständige Förderung erhalten können.</p> |

Neben dem Ausbildungszuschuss können bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen des jungen Menschen ergänzend ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) gewährt werden. Gleiches gilt für weitere Hilfen.

Im Anschluss an eine mit einem Ausbildungszuschuss geförderte Aus- oder Weiterbildung kann ergänzend ein Eingliederungszuschuss gewährt werden.

2.2 Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

| | |
|------------------------------|---|
| Wer wird gefördert? | <p>Diese Leistungen können Arbeitgeber auch für einen behinderten Menschen, der für die Zeit der Berufsausbildung den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist (GdB weniger als dreißig oder kein amtlich festgestellter GdB; insbesondere lernbehinderte junge Menschen) erhalten.</p> <p>Voraussetzung ist, dass die Behinderung durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachgewiesen wird.</p> |
| Welche Unterstützung? | <p>Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung, die nicht von den Agenturen für Arbeit übernommen werden, wie</p> <ul style="list-style-type: none">• Personalkosten der Ausbilder• Lehr- und Lernmaterial• Gebühren der zuständigen Stellen (Kammern)• Berufs- und Schutzkleidung• Externe Ausbildung <p>Die Förderung beträgt bis zu 2.000 Euro je Ausbildungsjahr und kann durch eine Abschlussprämie nach erfolgreichem Abschluss erhöht werden.</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrationsamt. |

2.3 Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren

Wer wird gefördert?

Arbeitgeber ohne Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (d. h. für Arbeitgeber mit weniger als zwanzig Beschäftigten), die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (beispielsweise mit einer geistigen Behinderung) ausbilden. Gefördert werden Personen, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Welche Unterstützung?

Zuschüsse zu Gebühren der zuständigen Stellen, wie insbesondere

- Abschluss- bzw. Eintragungsgebühren
- Prüfungsgebühren für das Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung
- Kosten für außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte

Die Förderhöhe kann bis zu 100 % der nachgewiesenen Kosten betragen.

Wo wird der Antrag gestellt?

Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrationsamt.



2.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>Wer wird gefördert?</p> | <p>Auszubildende, denen durch diese Förderung die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht wird. Auch Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung können gefördert werden. Die Förderung ist weiterhin möglich, wenn der erfolgreiche Abschluss der zweiten Berufsausbildung für die dauerhafte berufliche Eingliederung erforderlich ist.</p> |
| <p>Welche Unterstützung?</p> | <p>Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen handelt es sich um eine Förderung für Auszubildende, die für Auszubildende und für Arbeitgeber kostenfrei ist.</p> <p>Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none">• zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten• zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und• zur sozialpädagogischen Begleitung <p>Der Stütz- und Förderunterricht beträgt pro Teilnehmenden durchschnittlich mindestens drei und höchstens acht Unterrichtsstunden wöchentlich.</p> <p>Ausbildungsbegleitende Hilfen finden in der Regel außerhalb der betrieblichen Ausbildungs-/Qualifizierungszeit statt.</p> <p>Die Förderung endet spätestens sechs Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses.</p> |
| <p>Wo wird der Antrag gestellt?</p> | <p>Die Antragstellung erfolgt bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter.</p> |

2.5 Ausbildungsassistenz

| | |
|--|--|
| Wer wird gefördert? | Schwerbehinderte Auszubildende, die in der Berufsschule oder bei der betrieblichen Ausbildung Assistenz benötigen. |
| Welche Unterstützung? | Die Ausbildungsassistenz ist eine Unterstützung in Form von Handreichungen oder auch als Kommunikationshilfe. Die Höhe der Förderung ist abhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf. |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Es kann verschiedene Kostenträger für die Ausbildungsassistenz geben. Der zuständige Rehabilitationsträger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Integrationsamt bewilligt. Bitte fügen Sie folgende Unterlagen bei:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Feststellungsbescheides• Kopie des Ausbildungsvertrages• Kostenvorschläge für die Assistenz• Beschreibung des notwendigen Assistenzbedarfs |
| Kann die Assistenz ohne Zustimmung des Arbeitgebers in den Betrieb kommen? | Der Arbeitgeber entscheidet, wer in seinem Betrieb als Ausbildungsassistenz arbeiten darf. Er gibt seine schriftliche Zustimmung zur Ausbildungsassistenz. |

2.6 Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen

2.6.1 Investitionskosten

| | |
|------------------------------|---|
| Was sind Investitionskosten? | Investitionskosten sind alle Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Ausbildungsplatzes entstehen (z. B. Maschinen, Büroausstattung, PC). |
| Wie ist der Förderumfang? | Die Höhe des Zuschusses oder Darlehens wird je nach Einzelfall festgelegt. Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten ist Voraussetzung. Außerdem soll der Ausbildungsplatz für einen gewissen Zeitraum für schwerbehinderte Menschen vorgehalten werden (Bindungsfrist). |
| Wo wird der Antrag gestellt? | Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrationsamt. Hierfür ist es sinnvoll, wenn Sie folgende Unterlagen beifügen: <ul style="list-style-type: none">• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Ausbildungsvertrages• Kopie des Förderbescheides der Agentur für Arbeit (falls vorhanden) sowie• Kostenvoranschläge für die Investition |

Ergänzend zu den Investitionskosten können auch die behinderungsbedingten Kosten bei der Einrichtung eines neuen Ausbildungsplatzes bezuschusst werden.

2.6.2 Behinderungsbedingte Kosten

Welche Unterstützung?

Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen neuen Ausbildungsplatz können auch Kosten entstehen, die durch die Behinderung des Auszubildenden bedingt sind. Auch für diese Kosten können Zuschüsse und Darlehen gezahlt werden.

Notwendige erforderliche Hilfsmittel, ausgerichtet nach den Umständen des Einzelfalls, werden übernommen, wenn dieses Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung für eine ganz spezielle Form der Berufsausbildung erforderlich ist.

Wo wird der Antrag gestellt?

Der schwerbehinderte junge Mensch stellt einen Antrag auf Teilhabe am Arbeitsleben (Reha-Antrag) bei der Agentur für Arbeit und erläutert den Hilfsmittelbedarf. Eine Kopie des Ausbildungsvertrages und, wenn möglich, Kostenvoranschläge für das notwendige Hilfsmittel fügen Sie bitte dem Antrag bei. Umso schneller kann der Kostenträger entscheiden.



3. Schwerbehinderte Menschen einstellen

3.1 Eingliederungszuschuss

| | |
|------------------------------|---|
| Wer wird gefördert? | <p>Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen dauerhaft sozialversicherungspflichtig einstellen wollen, können einen Eingliederungszuschuss zu dessen Lohn/Gehalt erhalten; erforderlich ist allerdings, dass die einzustellende Arbeitnehmerin bzw. der einzustellende Arbeitnehmer arbeitsuchend gemeldet ist und zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht.</p> <p>Gleiches gilt für die Übernahme eines Auszubildenden im Anschluss an eine geförderte Ausbildung (Ausbildungszuschuss).</p> |
| Welche Unterstützung? | <p>Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach der Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausübung der Tätigkeit.</p> <p>Bei behinderten und schwerbehinderten Menschen kann die Förderhöhe bis zu 70 % des Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen. Nach Ablauf von 12 Monaten mindert sich der Eingliederungszuschuss um 10 Prozentpunkte. Eine Minderung auf weniger als 30 % der Bemessungsgrundlage wird nicht vorgenommen.</p> <p>Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen kann die Förderdauer bis zu 60 Monate und ab dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zu 96 Monate betragen. Besonders betroffen sind beispielsweise schwerbehinderte Menschen, deren Eingliederung ins Erwerbsleben wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung besonders schwierig ist. Der Eingliederungszuschuss mindert sich nach Ablauf von 24 Monaten um 10 Prozentpunkte jährlich. Auch in diesen Fällen erfolgt keine Minderung auf weniger als 30 % der Bemessungsgrundlage.</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter am Wohnsitz des Arbeitnehmers vor dessen Arbeitsaufnahme.</p> |

3.2 Maßnahme bei einem Arbeitgeber

| | |
|------------------------------|--|
| Wer wird gefördert? | <p>Es besteht die Möglichkeit, (direkt am Arbeitsplatz) vorhandene berufliche Kenntnisse und die Eignung für einen Zielberuf festzustellen. Darüber hinaus können berufliche Kenntnisse vermittelt werden.</p> <p>Teilnehmende erhalten weiterhin Arbeitslosengeld.</p> <p>Die konkrete Dauer wird mit der Beratungs- und Vermittlungsfachkraft festgelegt. Eine Teilnahme ist bis zu sechs Wochen möglich, in Ausnahmefällen (z. B. bei Langzeitarbeitslosen bis max. 12 Wochen).</p> <p>Der Maßnahmeteilnehmende kann die notwendigen Kosten für z. B. Anfahrt und Arbeitskleidung (falls keine gesetzliche Pflicht durch Sie als Arbeitgeber besteht) durch die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter erstattet bekommen.</p> |
| Welche Unterstützung? | <p>Als Arbeitgeber versichern Sie den Teilnehmenden bei der zuständigen Berufsgenossenschaft und betreuen den Teilnehmenden durch eine Fachkraft.</p> <p>Soweit es zu keiner Einstellung kommt, ist es für die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter für den weiteren Vermittlungs- und Beratungserfolg wichtig, die vermittelten Kenntnisse und die Gründe für die Nichteinstellung zu erfahren.</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft entscheidet in jedem Einzelfall, ob eine Teilnahme an einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber notwendig ist.</p> |

3.3 Probebeschäftigung

| | |
|------------------------------|---|
| Wer wird gefördert? | Arbeitgeber können durch die Probebeschäftigung schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erproben, um Einstellungsrisiken auszuräumen und dadurch eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. |
| Welche Unterstützung? | Arbeitgeber können alle förderungsfähigen Kosten, die üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, wie z. B. Lohn-/Gehaltskosten, einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstiger Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen, für die Dauer von maximal drei Monaten erhalten. |
| Wo wird der Antrag gestellt? | Arbeitgeber stellen den Antrag bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter. |



3.4 Arbeitsassistenz

| | |
|---|---|
| Wer wird gefördert? | Schwerbehinderte Beschäftigte, die behinderungsbedingt auf eine besondere Unterstützung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit angewiesen sind, können im Zusammenhang mit der Erlangung eines Arbeitsplatzes Leistungen zur Arbeitsassistenz erhalten. |
| Welche Unterstützung? | <p>Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützung am Arbeitsplatz, die regelmäßig und dauerhaft benötigt wird. Typisch sind z. B. Vorleser für sehbehinderte Menschen, Assistenten für schwer körperbehinderte Beschäftigte.</p> <p>Die Arbeitsassistenz soll bestimmte Hilfstätigkeiten und Handreichungen verrichten, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglichen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die Kernaufgaben werden vom schwerbehinderten Beschäftigten verrichtet.</p> <p>Die Höhe der Förderung ist abhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf. Sie soll in einem ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen des schwerbehinderten Menschen stehen.</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Die Arbeitsassistenz wird beim Rehabilitationsträger formlos beantragt. Bitte fügen Sie folgende Unterlagen bei:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Feststellungsbescheides• Kopie des Arbeitsvertrages• Kostenvoranschläge für die Assistenz• Beschreibung des notwendigen Assistenzbedarfs <p>Es kann verschiedene Kostenträger für die Arbeitsassistenz geben. Der zuständige Rehabilitationsträger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Integrationsamt bewilligt.</p> |
| Kann die Arbeitsassistenz ohne Zustimmung des Arbeitgebers in den Betrieb kommen? | Der Arbeitgeber entscheidet, wer in seinem Betrieb als Arbeitsassistenz arbeiten darf. Er gibt seine schriftliche Zustimmung zur Arbeitsassistenz. |

3.5 Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen

3.5.1 Investitionskosten

| | |
|------------------------------|---|
| Was sind Investitionskosten? | <p>Für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen können Arbeitgeber Fördermittel bekommen.</p> <p>Investitionskosten sind alle Kosten, die bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes entstehen (z. B. Maschinen, Büroausstattung, PC).</p> |
| Welche Unterstützung? | <p>Die Höhe des Zuschusses oder Darlehens wird je nach Einzelfall festgelegt. Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers an den Gesamtkosten ist Voraussetzung. Außerdem soll der Arbeitsplatz für einen gewissen Zeitraum für schwerbehinderte Menschen vorgehalten werden (Bindungsfrist).</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrationsamt.</p> <p>Hierfür ist es sinnvoll, folgende Unterlagen beizufügen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Arbeitsvertrages• Kopie des Förderbescheides der Agentur für Arbeit (falls vorhanden)• Kostenvoranschläge für die Investition |

Ergänzend zu den Investitionskosten können auch die behinderungsbedingten Kosten bei der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes bezuschusst werden.

3.5.2 Behinderungsbedingte Kosten

| | |
|--|---|
| | Neben den allgemeinen Investitionskosten für einen neuen Arbeitsplatz können auch Kosten entstehen, die durch die Behinderung des Mitarbeitenden bedingt sind. Hierzu zählen: |
| Was sind behinderungsbedingte Kosten? | <ul style="list-style-type: none">• Kosten für erforderliche Hilfsmittel• Schulung in Gebrauch der Hilfsmittel• behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte oder Betriebsanlagen |
| Welche Unterstützung? | Zuschüsse (bis zur vollen Kostenübernahme) oder Darlehen. |
| Wie zu beantragen und wer entscheidet? | <p>Sind behinderungsbedingte Anpassungen erforderlich, um die Erwerbstätigkeit auszuüben, empfiehlt sich die Beantragung der Leistungen beim Rehabilitationsträger durch den schwerbehinderten Mitarbeitenden.</p> <p>Geht es um arbeitserleichternde Maßnahmen, um Verbesserungen bezogen auf die Wettbewerbsfähigkeit von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu erzielen oder sind mehrere Arbeitnehmer von der Maßnahme betroffen, kann der Arbeitgeber beim Integrationsamt Leistungen beantragen. Eine Kopie des Arbeitsvertrages und, wenn möglich, Kostenvorschläge für die geplanten Maßnahmen fügen Sie bitte dem Antrag bei. Umso schneller kann der Kostenträger entscheiden.</p> <p>Der zuständige Rehabilitationsträger (für die Ausbildung i. d. R. die Agentur für Arbeit) entscheidet zumeist auf Grundlage eines ärztlichen Gutachtens in Kooperation mit dem Technischen Beratungsdienst.</p> |

4. Schwerbehinderte Menschen beschäftigen

4.1 Gebärdensprachdolmetscher



| | |
|-----------------------|---|
| Wer wird gefördert? | Arbeitgeber und Personen, die auf Gebärdensprach-Angebote angewiesen sind, können bei der Beschäftigung unterstützt werden. Der Gebärdensprachdolmetscher wird vor allem dann gebraucht, wenn es um bedeutende und formal wichtige Inhalte im Betrieb geht. Förderfähige Anlässe sind z. B. |
| Welche Unterstützung? | <ul style="list-style-type: none">• Betriebs- und Schwerbehinderterversammlungen• Beurteilungs- oder andere Mitarbeitergespräche• Teambesprechungen |
| Welche Unterstützung? | Zuschuss zu den anfallenden Kosten. |
| Wer zahlt? | Das Integrationsamt. Bitte setzen Sie sich vor der Beauftragung des Dolmetschers mit dem Integrationsamt in Verbindung. |

4.2 Arbeitsassistenz

| | |
|---|--|
| Wer wird gefördert? | Schwerbehinderte Beschäftigte, die behinderungsbedingt auf eine besondere Unterstützung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit angewiesen sind, können Leistungen zur Arbeitsassistenz erhalten. |
| Welche Unterstützung? | <p>Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützung am Arbeitsplatz, die regelmäßig und dauerhaft benötigt wird. Typisch sind z. B. Vorleser für sehbehinderte Menschen, Assistenten für schwer körperbehinderte Beschäftigte.</p> <p>Die Arbeitsassistenz soll bestimmte Hilfstätigkeiten und Handreichungen verrichten, die es dem schwerbehinderten Menschen ermöglichen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die Kernaufgaben werden vom schwerbehinderten Beschäftigten verrichtet.</p> <p>Die Höhe der Förderung ist abhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf. Sie soll in einem ausgewogenen Verhältnis zum Einkommen des schwerbehinderten Menschen stehen.</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Die Arbeitsassistenz wird beim Integrationsamt oder bei einem Rehabilitationsträger formlos beantragt. Bitte fügen Sie folgende Unterlagen bei:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Feststellungsbescheides• Kopie des Arbeitsvertrages• Kostenvoranschläge für die Assistenz• Beschreibung des notwendigen Assistenzbedarfs <p>Es kann verschiedene Kostenträger für die Arbeitsassistenz geben. Der zuständige Rehabilitationsträger entscheidet grundsätzlich über die Förderfähigkeit und Dauer. Die Leistung wird dann vom Integrationsamt bewilligt.</p> |
| Kann die Arbeitsassistenz ohne Zustimmung des Arbeitgebers in den Betrieb kommen? | Der Arbeitgeber entscheidet, wer in seinem Betrieb als Arbeitsassistenz arbeiten darf. Er gibt seine schriftliche Zustimmung zur Arbeitsassistenz. |

4.3 Fortbildungen und Schulungen

Das Berufsleben ist durch regelmäßige Neuentwicklungen von Maschinen, Systemen und Arbeitsverfahren gekennzeichnet. Ein lebenslanges Lernen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist daher gefordert. Mitarbeitende mit Schwerbehinderung sollen dabei durch eine entsprechende Förderung unterstützt werden. Sofern kein Rehabilitationsträger zuständig ist, können die Leistungen

vom Integrationsamt erbracht werden. Darüber hinaus besteht für die Fortbildung und Schulung einer bzw. eines Beschäftigten auch eine Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers. Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.

| | |
|------------------------------|---|
| Wer wird gefördert? | <p>Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Gefördert werden Fortbildungen und Schulungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none">• dem Erhalt und der Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse• der Anpassung an die technische Entwicklung• ihrem beruflichen Aufstieg dienen |
| Welche Unterstützung? | <p>Gefördert werden vor allem die behinderungsbedingten Mehrkosten als Zuschuss für die schwerbehinderte Arbeitnehmerin bzw. den schwerbehinderten Arbeitnehmer (u. a. auch Ausbildungszuschüsse).</p> |
| Wo wird der Antrag gestellt? | <p>Die Förderung für die Fortbildung beantragt die bzw. der Beschäftigte mit Schwerbehinderung selbst beim zuständigen Reha-Träger oder den Integrationsämtern vor Beginn der Maßnahme.</p> <p>Folgende Unterlagen sind für die Entscheidung notwendig:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vollständig ausgefülltes Antragsformular• Kopie des Schwerbehindertenausweises oder des Gleichstellungsbescheides• Kopie des Feststellungsbescheides• Kopie des Arbeitsvertrages• Unterlagen über die Fortbildung• Kostenvoranschlag |

4.4 Förderung bei außergewöhnlichen Belastungen

In besonderen Fällen kann Ihnen als Arbeitgeber ein finanzieller Aufwand entstehen, weil eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung

eine besondere personelle Unterstützung benötigt oder eine deutlich verminderte Leistungsfähigkeit vorliegt.

| | |
|--|--|
| Was bedeutet personelle Unterstützung? | Im Einzelfall kann es vorkommen, dass eine persönliche Unterstützung durch Kollegen oder durch eine externe Kraft am Arbeitsplatz erforderlich ist. Dies kann beim Arbeitgeber außergewöhnliche Belastungen verursachen. |
| Was bedeutet verminderte Leistungsfähigkeit? | Eine außergewöhnliche Belastung liegt vor, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter trotz optimalem Einsatz und geeigneter Arbeitsplatzausstattung aufgrund seiner Behinderung regelmäßig deutlich hinter den Arbeitsleistungen anderer Mitarbeitender zurückbleibt. |
| Welche Unterstützung? | Das Integrationsamt fördert durch einen monatlichen Beschäftigungssicherungszuschuss. Die Höhe der Förderung und ihre Dauer werden unter Berücksichtigung der vorliegenden Belastungen individuell festgelegt. |
| Wo wird der Antrag gestellt? | Arbeitgeber stellen den Antrag beim Integrationsamt. |





4.5 Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste – kurz IFD genannt – können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zur Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung beteiligt werden. Finanziert werden sie von den Integrationsämtern aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag der Integrationsämter oder Rehabilitations-träger.

Die Integrationsfachdienste sind wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von

- schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung
- schwerbehinderten Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind
- schwerbehinderten Schulabgängern, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeits-

markt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind

- behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, insbesondere seelisch behinderten oder von einer seelischen Behinderung bedrohten Menschen

Der IFD

- unterstützt, Arbeitsplätze für geeignete schwerbehinderte Menschen zu erschließen, hilft bei der Einarbeitung schwerbehinderter Menschen und Betreuung vor Ort
- berät und begleitet schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihr betriebliches Umfeld bei behinderungsbedingten Fragestellungen
- steht für Kriseninterventionen für Verfügung, klärt für Sie in Betracht kommende Leistungen und bietet Ihnen Unterstützung bei der Beantragung von Leistungen

Die Adressen der Integrationsfachdienste finden Sie unter www.integrationsaemter.de oder im Internetauftritt des Integrationsamtes Ihres Bundeslandes.

5. Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten

5.1 Antragstellung der Unterstützungsangebote

Anträge können persönlich, telefonisch oder schriftlich gestellt werden.

5.2 Behinderung

Nach dem SGB IX ist jemand behindert, wenn seine körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher seine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und am Arbeitsleben beeinträchtigt ist.

5.2.1 Schwerbehinderung

Nach dem SGB IX ist jemand schwerbehindert, wenn der Grad der Behinderung 50 oder mehr beträgt. Die Feststellung wird von den dafür beauftragten Stellen (Versorgungsverwaltung oder kommunale Fachstellen) vorgenommen.

5.2.2 Gleichstellung

Nach dem SGB IX kann jemand mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30,

einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn er infolge seiner Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Sie wird grundsätzlich mit dem Tag, an dem der Antrag bei der Agentur für Arbeit eingeht, wirksam.

Es gelten die gleichen gesetzlichen Regelungen des SGB IX für die Leistungen, Präventionsmaßnahmen und Kündigungsschutz wie bei einer Schwerbehinderung, bis auf folgende Ausnahmen:

- kein Anspruch auf Zusatzurlaub
- keine unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr

5.3 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliche Prävention soll Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis beseitigen und im Falle von Arbeitsunfähigkeitszeiten das Arbeitsverhältnis ergänzend durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stabilisieren. Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird durch den Arbeitgeber für schwerbehinderte wie nicht behinderte Arbeitnehmer durchgeführt.

Sind schwerbehinderte Arbeitnehmer betroffen, unterstützt das Integrationsamt.



Es

- informiert und berät die Beteiligten mit dem Ziel, auftretende Schwierigkeiten zu beheben oder zu verringern
- unterstützt den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen
- weist bei Bedarf auf Fachdienste oder andere Leistungsträger hin
- erbringt im Einzelfall die erforderlichen Leistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben selbst oder
- informiert über die ggf. zuständigen anderen Leistungsträger

5.4 Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen besagt, dass ein Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Beschäftigten die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes benötigt. Dadurch sollen behinderte Beschäftigte vor Nachteilen geschützt werden, die aufgrund ihrer Behinderung entstehen. Das Integrationsamt erhält die Möglichkeit, Ihnen als Arbeitgeber seine professionelle Hilfe anzubieten und somit die Chance, den Arbeitsplatz zu erhalten. Dabei werden sämtliche Hilfemöglichkeiten des Integrationsamtes (z. B. technische Beratung, finanzielle Leistungen,

Unterstützung am Arbeitsplatz) in die Überlegungen einbezogen. Das Integrationsamt ist bestrebt, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken.

Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Beschäftigungsverhältnis ohne Einschaltung des Integrationsamtes beendet werden. Diese Frist gilt unabhängig von der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit.

Wie muss ein Kündigungsschutzverfahren bei schwerbehinderten Mitarbeitenden ablaufen?

| | |
|-------------------|---|
| Kündigungsabsicht | Der Arbeitgeber beabsichtigt eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung, Beendigungs- oder Änderungskündigung. |
| Beteiligungen | Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat bzw. Personalrat oder die Mitarbeitervertretung frühzeitig. |
| Antragstellung | Der Arbeitgeber muss beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung vor Ausspruch der Kündigung schriftlich beantragen. |
| Verfahren | Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und spricht mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat/Personalrat und mit dem Arbeitgeber. Bei Bedarf wird im Gespräch mit allen Beteiligten versucht, eine Klärung und gütliche Einigung zu erzielen. |
| Einschaltungen | Das Integrationsamt beteiligt bei Bedarf den Integrationsfachdienst, den Technischen Fachdienst oder auch den Betriebsarzt. |

| | |
|--|---|
| Entscheidung | Über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung entscheidet das Integrationsamt und teilt die Entscheidung dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mit. |
| Ausspruch der Kündigung | Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung erklären. Bei außerordentlichen Kündigungen muss die Kündigung unverzüglich ausgesprochen werden. |
| Rechtsweg bei Versagung der Zustimmung | Falls das Integrationsamt der Kündigung nicht zustimmt, können Sie als Arbeitgeber gegen die Entscheidung des Integrationsamtes – innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung – Widerspruch beim Integrationsamt einlegen. Wenn der Widerspruchsausschuss Ihren Widerspruch zurückweist, können Sie beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben. |

Ein Zustimmungsverfahren ist nicht erforderlich, wenn



- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
- das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wird (Aufhebungsvertrag) oder
- ein befristeter Arbeitsvertrag ausläuft oder
- der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst kündigt oder
- ein über 58-Jähriger mit Ansprüchen aus einem Sozialplan der Kündigung im Vorfeld nicht widersprochen hat

5.5 Arbeitsvertrag

Grundsätzlich gibt es für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine abweichenden Regelungen zu denen ihrer nicht behinderten Kollegen. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten, arbeiten im Nacht- oder Schichtdienst und leisten bei Bedarf

Überstunden. Lediglich Überstunden, die über der gesetzlichen Arbeitszeitgrenze liegen (Mehrarbeit) dürfen sie ablehnen. Eine Besonderheit stellt der Anspruch auf Zusatzurlaub dar. Er beträgt jährlich fünf Tage.



5.6 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX).

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Rückwirkende Feststellung einer Behinderung

Es kann vorkommen, dass längere Zeit für die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gebraucht und diese erst rückwirkend festgestellt wird. In einem solchen Fall hat der schwerbehinderte Beschäftigte auch rückwirkend Anspruch auf Zusatzurlaub. Höchstens allerdings für das letzte abgelaufene Jahr.

Ein Arbeitnehmer, der einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt hat, seinen Bescheid aber noch nicht bekommen hat, muss gegenüber seinem Arbeitgeber den Anspruch auf Zusatzurlaub geltend machen, d. h. er muss darauf hinweisen, dass ihm im Falle einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch der Zusatzurlaub zu gewähren ist.

Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft

Es kommt vor, dass eine Schwerbehinderteneigenschaft nach einer gewissen Zeit aberkannt wird. Dann hat der vormals schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf Zusatzurlaub bis zum 3. Kalendermonat nach Zugang des Bescheides, mit dem das Wirksamwerden des Schwerbehinderteneigenschaft aufgehoben wurde.

5.7 Beschäftigung und Ausgleichsabgabe



Arbeitgeber mit mindestens zwanzig Arbeitsplätzen müssen 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten (bzw. den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten) Beschäftigten besetzen. Erreichen sie die entsprechende Anzahl an Pflichtplätzen nicht, müssen diese Arbeitgeber jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abführen. Vorrangig soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber dazu anhalten, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Antriebsfunktion). Kommen Arbeitge-

ber dieser Verpflichtung nicht nach, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Abgabe soll einen finanziellen Ausgleich schaffen zwischen Arbeitgebern, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen, die dieser Pflicht nicht nachkommen (Ausgleichsfunktion). Die Mittel der Ausgleichsabgabe dürfen nur für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden und fließen zum Großteil zurück in die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die Ausgleichsabgabe muss bis zum 31. März für das abgelaufene Kalenderjahr gezahlt werden. Um die Höhe der Ausgleichsabgabe zu ermitteln, kann die Software REHADAT-Elan genutzt werden (www.rehadat-elan.de).

Arbeitgeber, die Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben, können 50 % des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Die ausgefüllte Anzeige ist bis spätestens 31. März an die zuständige Agentur für Arbeit zu senden.

Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:

- 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis unter 5 %
- 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis unter 3 % und
- 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von unter 2 %

Besonderheiten für kleinere Betriebe

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als vierzig Arbeitsplätzen müssen mindestens einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen monatlich 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen.

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen mindestens zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Sie zahlen monatlich 125 Euro, wenn sie weniger als zwei Pflichtplätze besetzen und 220 Euro, wenn weniger als ein Pflichtplatz besetzt ist.

Durch die gestaffelte Höhe der Ausgleichsabgabe kann sich bereits eine Einstellung eines Schwerbehinderten erheblich auf die Höhe der Ausgleichsabgabe auswirken. Mit dem Vergleichsrechner (<http://www.rehadat-elan.de/de/Ersparnisrechner/index.html>) können Sie diese Ersparnis ermitteln.

6. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter beraten Sie gern

Wenn Sie Fragen bezüglich der Ausbildung, Weiterbildung, Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung haben, beraten Sie die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die Integrationsämter.

6.1 Agenturen für Arbeit und Jobcenter

Agenturen für Arbeit und Jobcenter beraten Sie gern und unterstützen Sie bei der Besetzung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Und wenn Wettbewerbsnachteile ausgeglichen werden müssen, unterstützen die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter Sie mit individuellen Unterstützungsangeboten – immer maßgeschneidert auf Ihre individuellen Bedürfnisse.

Sie können die Agenturen für Arbeit unter folgender Servicenummer telefonisch erreichen: **0800 4 5555 20**

Dieser Anruf ist für Sie gebührenfrei!

Weitere Informationen finden Sie auch unter www.arbeitsagentur.de.

6.2 Integrationsämter

Aufgabe der Integrationsämter ist, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu sichern. Das Integrationsamt unterstützt und entlastet Arbeitgeber durch Beratung, finanzielle Förderung und Begleitung.

Ihre Ansprechpartner finden Sie unter www.integrationsaemter.de



Herausgeberin:

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Zentrale/RP 22
90327 Nürnberg
www.arbeitsagentur.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH)
50663 Köln
www.integrationsaemter.de

Juni 2017

1. Auflage

Druck: Media Print,
Eggertstrasse 28, 33100 Paderborn

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesagentur für Arbeit sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen herausgegeben.