

**Steuerungs- und
Leistungsmöglichkeiten
des Integrationsamtes im BEM
und angrenzenden Verfahren
am Beispiel des
Integrationsamtes Hessen**

GENDER-HINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Gliederung des Vortrages

1. Integrationsamt

- Beschreibung und Zuständigkeit
- wesentliche Aufgaben und gesetzliche Grundlagen
- Finanzierung
- differenzierte Darstellung der Aufgaben

2. Begleitende Hilfen

- Ziele der Begleitenden Hilfen
- Leistungsvoraussetzungen
- Begleitende Hilfen an schwerbehinderte Menschen
- Begleitende Hilfen an Arbeitgeber

3. weitere Rechtsansprüche

4. Praxisbeispiele / Fallbeschreibungen

Das Integrationsamt

- ist eine Fachstelle für behinderte / schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben
- ist Ansprechpartner für
 - Arbeitgeber,
Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
 - behinderte / schwerbehinderte Beschäftigte
 - Schwerbehindertenvertretungen
 - Betriebs- und Personalräte
 - Mitarbeitervertretungen
- berät neutral Arbeitgeber und behinderte / schwerbehinderte Arbeitnehmer – keine einseitige Interessenvertretung!
- arbeitet eng mit den Reha-Trägern zusammen

Das Integrationsamt

- ist **keine** Aufsichtsbehörde
- ist **kein** Reha-Träger
- hat immer den vorrangigen Reha-Träger zu prüfen

- ist „ein Amt des guten Willens“
- arbeitet wohlwollend und unterstützend
- arbeitet beratend und weist auf gesetzliche Verpflichtungen hin
- ist nicht berechtigt, diese mit Hilfe von Bußgeldern umzusetzen wie z. B. die BG
- berät auch vor Ort in den Betrieben

Wesentliche Aufgaben des Integrationsamtes

Rechtsgrundlage: § 185 Abs. 1 SGB IX

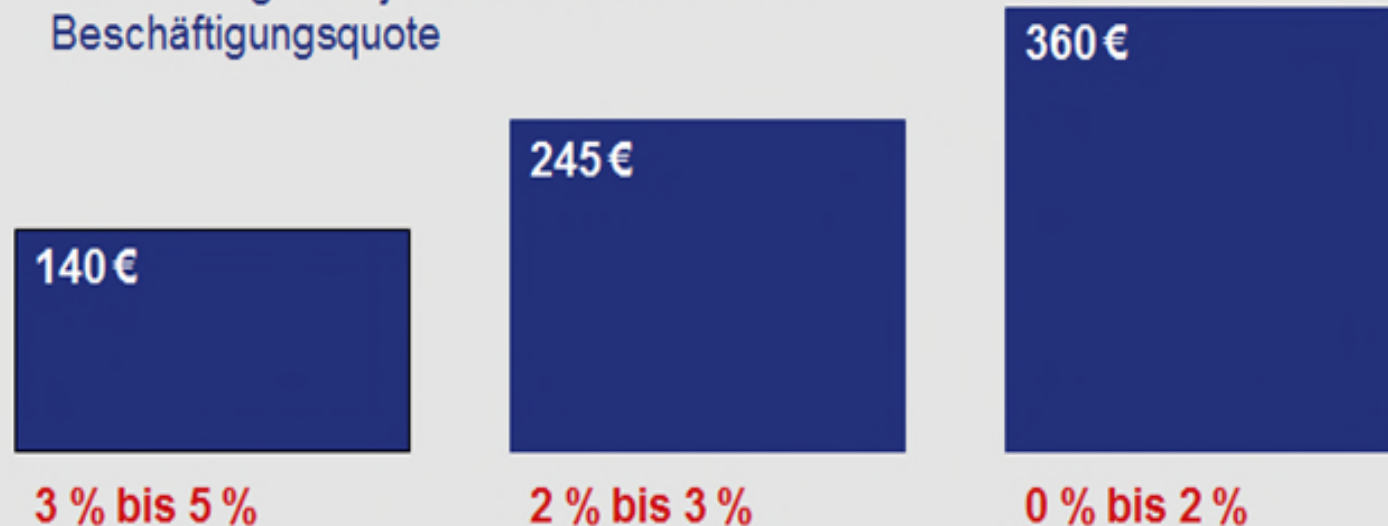
- Erhebung und Verwendung der Ausgleichs-
abgabe
- Kündigungsschutz
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Ausgleichsabgabe

Einnahmen 2021 Hessen: 55,69 Mio. Euro

EURO pro Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

Berechnung nach jahresdurchschnittlicher Beschäftigungsquote



Aufgaben des Integrationsamtes

- Prävention gem. § 167 Abs. 1 SGB IX -
bei Gefährdung des Arbeitsverhältnisses
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
gem. § 167 Abs. 2 SGB IX
- Besonderer Kündigungsschutz
§§ 168 ff SGB IX
- Förderung von Inklusionsprojekten
- Integrationsfachdienste
(Teil 3 Kapitel 7 §§ 192 ff SGB IX)
- Mitwirken bei Inklusionsvereinbarungen
- Schulungsveranstaltungen und Inhouse-Schulungen
- Begleitende Hilfen gem. § 185 SGB IX

Ziele der begleitenden Hilfen

Rechtsgrundlage: § 185 Abs. 2 SGB IX

- Sicherung der sozialen Stellung
- Beschäftigung auf geeigneten Arbeitsplätzen mit Entwicklungsmöglichkeiten
- Wettbewerbsfähigkeit
- Ausgleich von Nachteilen – keine Vorteile verschaffen!

Leistungsvoraussetzungen

- Schwerbehinderteneigenschaft (>GdB 50) oder Behinderteneigenschaft (GdB 30 oder 40 + Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit)
- unbefristetes Arbeitsverhältnis / befristetes Arbeitsverhältnis über 8 Wochen Dauer
- Mindestens 15 Stunden Wochenarbeitszeit bzw. 12 Wochenstunden bei Inklusionsprojekten
- tarifliche oder ortsübliche Entlohnung des schwerbehinderten Mitarbeiters
- Berücksichtigung des gesetzl. Mindestlohns

Begleitende Hilfen

(Hinweis: nachfolgend keine vollständige Aufzählung)

SchwabAV =

Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung

Leistungen an Arbeitgeber

- HePAS Einstellungsprämie
Sonderförderprogramm für hessische arbeitslose schwerbehinderte Menschen
(bis zu 9.000,- € für eine Vollzeitstelle)
- § 15 SchwabAV
Leistungen an AG zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen
(bis zu 70.000,- € in Hessen)

Leistungen an Arbeitgeber

- § 26 SchwbAV
Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen
(in Hessen 80 % der Kosten wenn Beschäftigungsquote nicht erfüllt ist; 90 % wenn Beschäftigungsquote erfüllt ist)
- § 26 a SchwbAV
Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher und junger Erwachsener
- § 26 b SchwbAV
Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener

Leistungen an Arbeitgeber

➤ § 27 SchwbAV

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

(Gehaltskostenzuschuss aufgrund
behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen und
behinderungsbedingt notwendiger kollegialer
Unterstützung)

Begleitende Hilfen

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

- § 17 1(a) SchwbAV i. V. m. § 185 Abs. 5 SGB IX
Arbeitsassistenz
- § 19 SchwbAV
techn. Arbeitshilfen

Leistungen an schwerbehinderte Menschen

➤ § 24 SchwbAV

Hilfen an sb Menschen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildungen – keine Umschulungen

→ auch Jobcoaching – wichtiges Instrument!

➤ § 25 SchwbAV

Hilfen in besonderen Lebenslagen

➤ Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher

andere Rechtsansprüche

- § 164 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

→ vor allem Absatz 4 Nr. 4:

Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr

- Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen

- Ansprüche aus Inklusionsvereinbarungen auf übergeordneter Ebene z. B. Landesbehörden oder Konzernvereinbarungen

Praxisbeispiele

1. Herr G.

Alter: 54; GdB 50 „G“

anerkannte Behinderungen:

- psych. Störung
- Funktionsstörung der Wirbelsäule
- Peroneusnervenlähmung links
- Funktionsstörung des linken Sprunggelenks

Einschränkungen:

Heben u. Tragen > 15 kg,

Gehen auf unebenen Flächen,

lt. Reha-Bericht nicht arbeitsfähig in seiner
zuletzt ausgeübten Tätigkeit

Ausbildung:

Straßenbauer, ehem. Vorarbeiter / Polier

AG:

großes Unternehmen im Straßenbau

letzte Tätigkeit:

Mitarbeiter Straßenbau (früher Vorarbeiter)

beschäftigt seit:

28 Jahren

Beteiligung und Steuerung durch Integrationsamt (InA)

1. Beteiligung an 2 BEM- und 1 Präventions-Gesprächen, Empfehlung Reha-Maßnahme durchzuführen, innerbetriebliche Umsetzung
2. Versuch, eine andere Tätigkeit im Unternehmen zu finden scheiterte an der mangelnden Bereitschaft des Arbeitgebers (AG)
3. Hinweise und Angebote des InA die Beschäftigung mit einem Gehaltskostenzuschuss oder die Neuschaffung einer leidensgerechten Stelle finanziell hoch zu fördern änderten die Haltung des AG nicht
4. Empfehlung an sb Mitarbeiter (MA) Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuschalten und auf die Rechtsansprüche gem. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX hinzuwirken

5. interne Bewerbungen des sb MA auf geeignete Stellen fanden keine Berücksichtigung, was zu einer großen Verletzung beim MA führte wegen der mangelnden Wertschätzung nach einer über 30jährigen Betriebszugehörigkeit.
6. Bereitschaft des sb MA zum Wechsel wurde dadurch erhöht
7. InA wies auf Fördermöglichkeiten gem. § 15 SchwbAV, HePAS Einstellungsprämie und Förderung mit EGZ durch die Dt. RV hin
8. InA begleitete die Aufhebungsverhandlungen und Abschluss Aufhebungsvertrag (Turboklausel, bezahlte Freistellung u. a.)

9. InA führte früh Gespräche über Fördermöglichkeiten mit potentiell neuen AG (GaLa-Bauer) was zu einer Einstellung führte
 10. umfassende Förderung der neuen Stelle mit 70.000,- € Investitionskosten, HePAS-Prämie, EGZ durch Agentur für Arbeit (1 Jahr 40 %)
- dadurch Neuschaffung einer Vorarbeiterstelle mit Aufsicht und Organisation der Baustellen mit Fahrtätigkeit

2. Herr Gö.

Alter: 36 Jahre; GdB 50 (nur nach Widerspruch und Klageverfahren!)

anerkannte Behinderungen:

- Herzleistungsminderung (operierte koronare Herzkrankheit, Bluthochdruck)
- Fettstoffwechselstörung
- psychische Störung
- Schlaf-Appnoe-Syndrom
- Lungenfunktionsstörung

Einschränkungen:

Heben u. Tragen > 5 kg, Schwindel, kein Bücken,
kein Knien, keine Arbeiten auf Leitern und Überkopf,
keine Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr,
kognitive Einschränkungen aufgrund „Narkosedemenz“,
wöchentliche Dialyse erforderlich,
lt. Reha-Bericht für zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr
geeignet

Ausbildung:

Anlagenelektriker, -elektroniker für Niederspannung

AG:

bundesweit tätiges Energieversorgungsunternehmen

Tätigkeit:

Bau, Prüfung und Reparatur von Niederspannungs-
leitungen

Beteiligung und Steuerung durch Integrationsamt (InA)

1. nach Antragstellung durch AG auf Gehaltskostenzuspruch aufgrund Minderleistung Klärung der Gesamtsituation durch InA (gesundheitl. Situation sb MA?)
2. Durchführung BEM empfohlen mit Einbindung Betriebsrat (BR) und Schwerbehindertenvertretung (SBV)
3. Ergebnis BEM: sb MA wird durch AG bereits seit fast zwei Jahren in der Werkstatt „über Personalplan“ beschäftigt; Lebenserwartung des sb MA begrenzt – dadurch massive psychische Belastung, Arbeitsgedächtnis und Konzentration sehr gering – dadurch sehr geringes Selbstwertgefühl; Umschulung durch Dt. RV angeboten, kann nach Prüfung durch psychiatrisches Gutachten wegen der mangelnden Kognition nicht umgesetzt werden

4. AG will dort neue Stelle schaffen durch Zurückholen extern vergebener Aufgaben für die Werkstätten an diversen Standorten: Prüfung der internen BG-Vorschriften z. B. Regale, Kleingeräte u. a. Problem: kognitive Einschränkungen des sb MA
5. Einbindung Integrationsfachdienst (IFD) zur psychosozialen Unterstützung des sb MA und Hilfestellung Antragstellung Teilhabe bei der Dt. RV und auf Durchführung Jobcoaching Maßnahme durch das InA
6. InA empfahl Antragstellung durch AG auf Investitionskosten beim InA für Arbeitsplatzausstattung (Werkstattwagen mit entsprechendem Innenausbau mit Kleingeräten und Werkzeugen für die durchzuführenden Prüfungen.
7. InA empfahl Jobcoaching-Maßnahme für die Einarbeitung in die neue Tätigkeit und Begleitung einer individualisierten Fortbildung durch den Jobcoach, um das Erreichen der Fortbildungsziele zu gewährleisten

8. InA wies auf vorrangige Zuständigkeit der Kostenübernahme für die individualisierte Fortbildung durch die Dt. Rentenversicherung hin
→ Teilhabeantrag mit Unterstützung IFD
9. Wenn Ablehnung durch Dt. RV erfolgt, kann InA die Kosten für FoBi übernehmen
10. Fall zz. ruhend, da seitens Dt. RV zunächst Teilnahme an einer psychosomatischen Reha gefordert wurde.
Evtl. Bewilligung Erwerbsminderungsrente.
Bei Bewilligung Teil-EM-Rente o. g. Vorgehensweise dennoch möglich.

3. Frau A

Alter: 45 Jahre GdB 30, gleichgestellt

anerkannte Behinderung:

- Wirbelsäulensyndrom

Leistungseinschränkungen:

Heben u. Tragen >5 kg

Schmerzpatientin

Depressionen, Angststörung, Panikattacken

Legasthenie (bei ihr = ausgeprägte Lese- und
Rechtschreibschwäche)

Ausbildung:

Büromanagement, Datentypistin

AG:

große, bundesweit tätige Versicherung

Tätigkeit:

1. Buchhaltungszuarbeiten (reine Zahleneingaben)
2. nach Fremdvergabe der Buchhaltung, Klärung
Postrückläufer

Beteiligung und Steuerung durch Integrationsamt (InA)

1. nach Eingang Antragstellung auf Gehaltskostenzuschuss Klärung der Gesamtsituation durch InA – gesundheitliche Situation der sb MAin durch persönliches Gespräch mit ihr
2. Erkenntnis: sie arbeitet nur Teilzeit, weil sie Vollzeit nicht schafft, ist finanziell und psychisch-emotional von ihrem Lebensgefährten abhängig – ist z. B. nicht i. d. Lage stationäre Reha – ohne ihn zu machen
3. Erkenntnis bezüglich der tatsächlichen Leistungseinschränkungen und nicht anerkannten Erkrankungen / Behinderungen, die aber bereits zu massiven kündigungsrelevanten Fehlzeiten geführt hatten (nicht anerkannte Behinderungen = nicht schutzbedürftig nach SGB IX!)

4. Einschaltung IFD zwecks Unterstützung bei der Beantragung der o. g. Erkrankungen / Einschränkungen beim Versorgungsamt als Behinderungen
5. Beantragung ambulante Reha → Ziel Teil-EM-Rente
6. Anregung BEM-Gespräch beim AG unter Einbindung IFD und InA

7. Durchführung BEM-Gespräch – Ergebnis:

- Entbindung von bestimmten Aufgaben
(Protokollschreiben, Telefondienste)
- Reduzierung der ihr übertragenen Fallzahlen
- Arbeitsplatzausstattung mit höhenverstellbarem Tisch und ergonomischen Stuhl, Paternosterschrank für Akten, Headset
- Bewilligung Gehaltskostenzuschuss an AG
- Führung Teamgespräch mit IFD um mehr Verständnis für die Leistungseinschränkungen und im Umgang mit der MAIn zu sorgen

8. Versorgungsamt erkannte psychische Störungen, Schmerzen und vor allem die Legasthenie an, GdB wurde auf 50 erhöht
9. ambulante Reha konnte am Wohnort der MAin durchgeführt werden
- Feststellung: Erwerbsfähigkeit nur noch zwischen 3 – 6 Stunden täglich
10. Teil-EM-Rente wurde bewilligt

4. Frau Wa.

Alter: 54 Jahre; GdB 100 „G, aG, RF, B“

anerkannte Behinderungen:

- Multiple Sklerose
- Schwerhörigkeit (beidseitig), Schwindel
- cerebrale Dysmetrie nach abakterieller Enzephalitis
- Depression

Leistungseinschränkungen:

- kein langes Sitzen
- Problem Arm-Vorhaltung z. B. beim Schreiben
- stark eingeschränkte Konzentration u. Arbeitsgedächtnis
- je nach Tagesform Sehen eingeschränkt
- je nach Tagesform Aufstehen vom Stuhl und Laufen eingeschränkt

Ausbildung:

juristische Ausbildung, gehobener Dienst

AG:

öffentlicher Dienst, Justiz

Tätigkeit:

Rechtspflegerin (gehobener Dienst)

beschäftigt seit:

30 Jahren

Beteiligung und Steuerung durch Integrationsamt (InA)

„Hilferuf“ durch sb MAin, dass AG versucht sie in die Dienstunfähigkeit „zu drängen“.

Hinweis durch InA an MAin, dass keine Zustimmung InA nötig ist, um Beamte zur Ruhe zu setzen!

(Rechtsanwältin für Verwaltungsrecht war schon beauftragt, Begutachtung der Dienstfähigkeit durch Amtsärztin stand an)

1. Anregung Durchführung BEM unter Einbindung InA, Personalrat (PR) und SBV
2. Durchführung BEM in einer massiv ablehnenden, negativen Haltung des AG zur MAin (Aussage: Sie kann, sie will aber nicht!)
3. Vorrangig im BEM-Gespräch Bewusstsein schaffen für tatsächlich vorhandene Leistungseinschränkungen – GdB 100!!! Anerkennung des AG dass sie will, aber zielgerichtete Unterstützung durch gute Einarbeitung und Entlastung durch Arbeitsplatzausstattung und kollegiale Hilfe benötigt.

4. Beim AG bestand hoher Druck durch Personalmangel und Rückstände in den Bereichen.

Sb MAin sollte nur noch kleinen Teilbereich in ihrer bisherigen Zuständigkeit bearbeiten, die sie gut beherrscht und neues, sehr anspruchsvolles Sachgebiet (Grundbuch, mit wenig Fehlertoleranz) übernehmen, das sie seit 30 Jahren nicht mehr bearbeitet hat. Neues internes Programm und hohe Fallzahlen setzten MAin massiv unter Druck.

Von AG vorgegebene „Einarbeitung“ = durch Lesen der internen Vorschriften, Online-Schulung für neues Programm absolvieren (die erst Monate später stattfand), kontinuierliche Fallzahlenerhöhung alle 14 Tage – unter diesem Druck brach sb MAin regelmäßig zusammen und zog sich in Krankheit zurück

5. Entlastung durch Arbeitsplatzausstattung im Büro und Homeoffice mit jeweils
 - 2 großen Bildschirmen mit Schwenkarmen
 - höhenverstellbarem Tisch
 - am Tisch befestigte Armauflagen
 - ergonomischer Bürostuhl mit Aufstehhilfe
 - geteilte Tastatur
6. Unterstützung durch intensives Jobcoaching
7. Durchführung der Online-Schulung zeitnah als Präsenzseminar im Beisein der Jobcoach

8. Zweifache Wiederholung der Schulung, da zu umfangreich und selbst mit Jobcoach nicht alles zu vermitteln war
9. Einbindung eines kollegialen Mentors, der ihr zunächst nur die einfachen Fallgestaltungen zum Üben gab und die komplexen Fälle für sie übernahm, bis sie Sicherheit erworben hatte
10. Durchsetzung folgender Ziele war nur auf übergeordneter Ebene unter Berufung auf die von der Landesbehörde abgeschlossene Verpflichtung zur Inklusion und Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter:

- dauerhafte Entbindung von der Vertretungsregel
- Anrechnung der Stelle nur zu 60 % für die Personalbemessung bei Belassung der Bezüge auf 90 % (amtsärztliches Gutachten hatte eine Dienstunfähigkeit von 10 % ergeben und darauf hingewiesen, dass entsprechende Leistungseinschränkungen zu berücksichtigen sind
 - Hinweis InA auf § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX)
- dafür Gewährung eines hohen Gehaltskostenzuschusses