

Menschen mit Behinderung

Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX

Was Unternehmen tun können, um gesundheitlich
eingeschränkte Mitarbeiter optimal einzusetzen



Handlungsempfehlungen für
Personalverantwortliche und Arbeitgeber



Inhalt

- 01 Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement und welchen Nutzen bringt es für ein Unternehmen?
- 02 Welche Strukturen braucht betriebliches Eingliederungsmanagement?
- 04 Wie wird betriebliches Eingliederungsmanagement im Einzelfall umgesetzt?
- 06 Wie kann ein Unternehmen betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig verankern?
- 08 Wie geht's los?
- 09 Welche Ansprechpartner gibt es?

Diese Broschüre basiert auf einer wissenschaftlichen Studie*, die vom Integrationsamt in Regensburg in einem regionalen Industrieunternehmen beauftragt wurde. Hintergrund der Studie ist der gesetzliche Auftrag der Integrationsämter, Arbeitsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer zu erhalten und zu sichern.

* Johannes Magin: Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX – Potenziale aus betriebswirtschaftlicher und personalpolitischer Sicht – Bezug über das Integrationsamt beim ZBFS Region Oberpfalz (siehe Seite 09).

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement und welchen Nutzen bringt es für ein Unternehmen?

Auf aktuelle Entwicklungen reagieren

2015 wird jeder dritte Beschäftigte älter als 50 Jahre sein. Mit steigendem Alter nehmen auch die gesundheitlichen Probleme zu. Herausforderungen für die optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes entstehen – aufgrund von Krankheit oder auch von Behinderung. Um die Leistungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter – so genannter „Leistungsgewandelter“ – Mitarbeiter zu erhalten, müssen die Unternehmen auf diese Entwicklungen reagieren. Der Gesetzgeber fordert inzwischen die Unternehmen auf, für Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX). Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören dabei alle Maßnahmen, um Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Vorteile nutzen

Betriebliches Eingliederungsmanagement lohnt sich für alle Beteiligten. Dennoch warten Unternehmen viel zu oft ab, ob sich die Situation wieder von selbst verbessert. Der Aufwand, hier etwas zu tun, wird völlig überschätzt, die Vorteile werden dagegen kaum angemessen wahrgenommen. So zeigt eine einfache Kosten-Nutzen-Analyse*, dass z.B. Ausgaben für Aushilfspersonal gespart werden können, wenn gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter durch professionelle Integrationsarbeit wieder adäquat eingesetzt werden können:

Kosten für Zusatzpersonal in 2 Jahren (1/2 Stelle)	48.000 €
Alternativ: Koordinationsaufwand für Integration (30,5 Stunden)	1.220 €
Einsparungen in 2 Jahren	46.780 €

Die Erfahrung zeigt, dass durch gezieltes Vorgehen in vielen Fällen die hundertprozentige Leistung des Mitarbeiters wieder erreicht werden kann.

Weitere Pluspunkte:

Betriebliches Eingliederungsmanagement hilft zusätzlich, alle zur Verfügung stehenden gesetzlichen Unterstützungsleistungen systematisch abzurufen.

Das Unternehmen präsentiert sich gegenüber den betroffenen Mitarbeitern und deren Kollegen sowie in der gesamten Region als fairer und weit blickender Arbeitgeber. Können sich Mitarbeiter mit der Unternehmenskultur identifizieren, sind sie zufriedener und motivierter. Dies ist ein wichtiger Imagefaktor – nicht zuletzt auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Sollte trotz aller Bemühungen ein Arbeitsverhältnis nicht weiter erhalten werden können, ist der Betrieb mit dem Eingliederungsmanagement auf eine Kündigung gut vorbereitet. Auch das Integrationsamt kann bei schwerbehinderten Mitarbeitern schneller einem solchen Schritt zustimmen, wenn der Betrieb alle Möglichkeiten der Integrationsarbeit ausgeschöpft und dokumentiert hat.

* Detaillierte Beispielrechnung: siehe Studie

Welche Strukturen braucht betriebliches Eingliederungsmanagement?

Mit dem Integrationsteam steuern

Ob die Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern in den Betrieb gelingt, hängt nicht allein vom guten Willen der Beteiligten ab. Die Erfahrung zeigt, dass nur mit einer passenden Gesamtstrategie und wirkungsvollen Strukturen die betroffenen Mitarbeiter nachhaltig integriert werden. Generell gilt: Die Größe des Problems „leistungsgewandelte und schwerbehinderte Mitarbeiter“ bestimmt den Umfang des Projekts.

Grundsätzlich ist zu beachten: Das Integrationsteam ist die zentrale und wichtigste Stelle zur Steuerung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Betriebliche Partner integrieren

Im Integrationsteam sollten alle betrieblichen Partner vertreten sein, deren Kompetenz und Leistungen zur Integration notwendig sind:

- Personalabteilung
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Vertreter aller Unternehmensbereiche
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Arbeitssicherheit
- Gegebenenfalls externe Partner

Zur Unterstützung des Integrationsteams sollte eine zentrale Anlaufstelle innerhalb der Personalabteilung eingerichtet werden. In größeren Betrieben kann es außerdem notwendig sein, dass zur Unterstützung des Integrationsteams in den einzelnen Unternehmensbereichen zusätzliche Arbeitsgruppen gebildet werden.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Lassen Sie sich vom Integrationsfachdienst* im Einzelfall unterstützen.
- Prüfen Sie in regelmäßigen Abständen, ob alle in Betracht kommenden Förderleistungen ausgeschöpft werden und welchen Mitarbeitern Sie bereits vorbeugend helfen können.

* Siehe Seite 09



Kompetenzen bündeln

Das Integrationsteam ist ein Entscheiderteam. Es muss sowohl in Einzelfällen als auch während des gesamten Integrationsprozesses Entscheidungen treffen können. Es sollte dazu Fachkompetenzen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Schwerbehindertenrecht, Arbeitsmedizin, Ergonomie, Arbeitssicherheit, Produktion und Controlling einbinden. Nicht zuletzt sollte das Team über soziale Kompetenzen verfügen, denn die sensiblen zwischenmenschlichen Aspekte der Integrationsarbeit sind nicht zu unterschätzen. Von Fall zu Fall kann es daher hilfreich sein, auf weitere externe Kompetenzen (z.B. Psychologen, die sich auf betriebliche Beratung spezialisiert haben) zurückzugreifen.

Regelmäßig und ergebnisorientiert arbeiten

Damit die Integrationsarbeit kein Feuerlöschen im akuten Einzelfall bleibt, sind regelmäßige und gut vorbereitete Sitzungen – beispielsweise einmal im Monat – wichtig. Dabei sollte das Team konkret Probleme benennen und Mitarbeiter verbindlich mit Aufgaben und Kompetenzen betrauen. Und was bei anderen Projekten längst üblich ist, sollte auch für das betriebliche Eingliederungsmanagement gelten: Klar formulierte Jahresziele mit konkreten Erfolgskriterien sorgen dafür, dass Fortschritte und Nachholbedarf sichtbar werden.

Mit externen Partnern kooperieren

Wenn sich die Perspektive eines Mitarbeiters zwischen Arbeit, Krankheit, Rehabilitation und Rente bewegt, sind verschiedene externe Institutionen beteiligt:

- Rentenversicherungsträger
- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Integrationsamt
- Agentur für Arbeit
- Integrationsfachdienst
- Reha-Kliniken
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Betriebliches Eingliederungsmanagement hilft, diese externen Partner in den Integrationsprozess einzubinden und deren Potential zu nutzen. Eine regelmäßige Zusammenarbeit mit den Partnern fördert deren Verständnis für betriebliche Belange und erleichtert so die Kooperation im Einzelfall. Die Öffentlichkeit, die durch die Anwesenheit Externer entsteht, fördert Transparenz und Verbindlichkeit und reichert die interne Diskussion mit Sachverstand und dem Blick von Außenstehenden an. Ein Unternehmen sollte sich daher nicht scheuen, die kostenlosen Beratungsangebote externer Partner in Anspruch zu nehmen und einen regelmäßigen Kontakt zu pflegen.

Wie wird betriebliches Eingliederungsmanagement im Einzelfall umgesetzt?

Eine optimale Ausgangsbasis für das Eingliederungsmanagement im Einzelfall ist dann vorhanden, wenn bereits systematisch die Anforderungsprofile aller Tätigkeiten erfasst worden sind, die für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter in Frage kommen. So können beispielsweise alle Arbeitsplätze den verschiedenen Kategorien ergonomischer Belastung zugeordnet werden. Erprobte Verfahren wie IMBA oder MELBA sind dabei hilfreich.*

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Einzelfall folgt einem klaren Schema. Der folgende Verlaufsplan kann dabei als Leitfaden dienen und Schritt für Schritt bei der Umsetzung helfen:

Ablaufschema	Fallbeispiel
<p>1 Das Eingliederungsmanagement wird gestartet: Ein Arbeitsplatz ist für einen Mitarbeiter aufgrund von Gesundheits- und Leistungsproblemen nicht länger angemessen.</p> <p>2 Die Ausgangssituation wird erfasst: Tritt ein Mitarbeiter mit einem gesundheitlichen Problem an den Vorgesetzten und die Personalabteilung heran, sollten in einem ersten Schritt folgende Fragen geklärt werden: Welche Qualifikationen und Stärken hat der Mitarbeiter? Welche Einschränkungen liegen vor? Wo könnte der Mitarbeiter eingesetzt werden? Welche Ziele und Vorstellungen hat der Mitarbeiter selbst?</p> <p>3 Die Integrationsschritte werden geplant und verbindlich festgelegt: In einem weiteren Schritt sollte das Integrationsteam in engem Kontakt mit dem Betroffenen besprechen, welche Veränderungen notwendig sind, um ihn zu integrieren.</p> <p>Erfahrungen aus ähnlichen Fällen können dabei hilfreich sein. Die verbindlichen Festlegungen sollten dokumentiert werden.</p>	<p>Berthold H. ist Metallbauer, 42 Jahre alt und seit neun Jahren im Unternehmen als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Er ist schwerbehindert. Seit knapp zwei Jahren ist er häufiger krank und klagt über Beschwerden in der Hüfte. Sein Meister schickt ihn zum werksärztlichen Dienst.</p> <p>Die Untersuchung beim werksärztlichen Dienst ergibt, dass Berthold H. an seinem derzeitigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann. Für ihn ist eine abwechselnd stehende und sitzende Tätigkeit erforderlich, damit er sein Hüftgelenk entlasten kann. Die Analyse der Arbeitsplätze im Betrieb weist als am besten geeignete Tätigkeit einen Arbeitsplatz aus, bei dem Daten erfasst werden. Berthold H. hat zwar noch keine Erfahrung mit der Arbeit am PC, möchte es aber ausprobieren.</p> <p>Gemeinsam mit Berthold H. werden die nächsten Schritte geplant: In Absprache mit dem Kostenträger (in diesem Fall der Agentur für Arbeit) soll ein objektiver externer Bildungsträger prüfen, ob Berthold H. für eine Tätigkeit am PC geeignet ist. Anschließend soll er nach Einarbeitung durch den zuständigen Meister versuchsweise am neuen Arbeitsplatz arbeiten. Die Schritte werden schriftlich dokumentiert und von Seiten des Betriebes und des Mitarbeiters unterschrieben.</p>

* Informationen hierzu erhalten Sie vom Technischen Berater des Integrationsamtes oder unter www.melba.de bzw. www.imba.de



Tipp:

- Klären Sie mit den externen Partnern, welche umfangreichen Unterstützungsleistungen für Eignungsfeststellung, Qualifizierung oder Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung stehen.

Die Erfahrung zeigt, dass auf krankheitsbedingte Leistungsschwankungen eines Mitarbeiters meist pragmatisch und flexibel vom direkten Vorgesetzten reagiert werden kann. Erst wenn die Eingliederung auf diesem „einfacheren Weg“ nicht gelingt, sollte die nächsthöhere Ebene einbezogen werden. Dabei gilt: Die Verantwortung für den Mitarbeiter sollte solange bei der ursprünglichen Führungskraft bleiben, bis der Fall geklärt ist.

4 Die Integrationsschritte werden umgesetzt:

Bevor ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz erhält, bedarf es möglicherweise einer Anpassung oder zusätzlicher Hilfsmittel. Der Betroffene sollte dann zunächst versuchsweise einige Zeit auf diesem Platz arbeiten, um weitere Korrekturen vorzunehmen oder Schwierigkeiten rechtzeitig festzustellen.

5 Der Mitarbeiter wird integriert und der Integrationsprozess bewertet:

Im Idealfall kann der leistungsgewandelte Mitarbeiter schließlich an einem angepassten oder einem alternativen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Sollten alle Bemühungen erfolglos bleiben, kann betriebliches Eingliederungsmanagement auch zu einer Kündigung oder Verrentung führen. Zum Abschluss sollte das Integrationsteam rückblickend selbstkritisch bewerten, an welchen Stellen der bisherige Ablauf verbessert oder beschleunigt werden kann.

Das Urteil des externen Bildungsträgers fällt positiv aus: Berthold H. kann komplexere Vorgänge am PC bearbeiten. Während des Arbeitsversuches am neuen Arbeitsplatz erkrankt Berthold H. erneut für eine längere Zeit. Nur auf Drängen der Personalstelle und der Schwerbehindertenvertretung ist sein Meister bereit, den Arbeitsversuch dennoch mit Berthold H. fortzuführen. Dabei stellt er sich so geschickt an, dass er nun offiziell auf den neuen Arbeitsplatz umgesetzt wird.

Die abschließende Auswertung des Falles zeigt Verbesserungspotenzial: In der Zusammenarbeit mit externen Partnern kam es zu zeitlichen Verzögerungen. Zudem waren die direkten Führungskräfte von Berthold H. nicht immer bereit, den Integrationsprozess mitzutragen. Das Integrationsteam beschließt, diese beiden Punkte in den Zielkatalog des betrieblichen Eingliederungsmanagements aufzunehmen.

Wie kann ein Unternehmen betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig verankern?

Beschäftigungsmöglichkeit aufzeigen und sichern

Der Wettbewerbs- und Kostendruck drängt viele Unternehmen, einfachere Tätigkeiten – beispielsweise Vormontage-Tätigkeiten – aus dem Betrieb auszulagern. Genau diese Arbeitsplätze könnten jedoch häufig von älteren, behinderten oder gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern besetzt werden. Das Integrationsteam kann darauf hinwirken, dass die Folgekosten der Fremdvergabe realistischer eingeschätzt werden und die personellen Belange in die Vergabe-Entscheidungen einfließen.

Das können Sie konkret tun:

- Berechnen Sie Folgekosten einer Fremdvergabe und bringen Sie diese in die Diskussion ein.
- Beginnen Sie mit Insourcing in kleinen Schritten – etwa bei Wartungsarbeiten.
- Wirken Sie darauf hin, dass bereits bei der Planung und Einrichtung von Arbeitsplätzen das Älterwerden der Mitarbeiter berücksichtigt wird.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen können Sie gegebenenfalls mit Hilfe von Fördermitteln Vorhaben realisieren und damit Arbeitsplätze schaffen.

Gesundheit erhalten

Selbst wenn sich viele Erkrankungen nicht direkt auf die Belastungen am Arbeitsplatz zurückführen lassen, kann ein Betrieb eine Menge tun, um Volkskrankheiten wie Rückenbeschwerden, Herz-Kreislaufkrankungen oder psychischen Belastungen bei Mitarbeitern vorzubeugen. Es sollte im Interesse eines Unternehmens liegen, durch betriebliche Prävention die gesundheitlichen Belastungen an Arbeitsplätzen zu reduzieren und Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten anzuregen.

Das können Sie konkret tun:

- Beziehen Sie den arbeitsmedizinischen Dienst und die Krankenkassen ein. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie die Selbstverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit stärken können.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Nehmen Sie Angebote der Krankenkassen wahr.
- Informieren Sie sich über präventive Unterstützung durch die Berufsgenossenschaften.

Führungskräfte sensibilisieren

Integrationsarbeit im Betrieb funktioniert nur, wenn die Führungskräfte hinter dem Projekt stehen und ihre Verantwortung wahrnehmen. Ziel ist es, vor allem bei den unmittelbaren Vorgesetzten – beispielsweise den Meistern – die Wahrnehmung für entstehende Probleme zu schärfen und die Sicherheit im Umgang mit dem Thema zu erhöhen. Dies fördert die Bereitschaft, sich aktiv für die Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter einzusetzen.



Das können Sie konkret tun:

- Informieren und schulen Sie Führungskräfte in Veranstaltungen wie „Personalführung bei gesundheitsbeeinträchtigten Mitarbeitern“ oder „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“.
- Rufen Sie Patenschaften von Führungskräften für Integrationsfälle ins Leben.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Lassen Sie sich vom Integrationsamt beraten, welche externen Schulungen* angeboten werden.
- Das Integrationsamt organisiert gegebenenfalls für Sie kostenlose Inhouse-Seminare.

Integration kommunizieren

Betriebliche Integrationsarbeit muss in den Betrieb hinein kommuniziert werden. Dabei sollte das Thema nicht durch übertriebenes Dramatisieren „verbrannt werden“. Vielmehr sollte eine langfristige Kommunikationsstrategie die Wahrnehmung innerhalb der Belegschaft für das Problem schärfen. Der Umgang mit behinderten und gesundheitlich eingeschränkten Kollegen sollte selbstverständlich werden.

Das können Sie konkret tun:

- Berichten Sie regelmäßig in der Mitarbeiterzeitung über konkrete Fälle.
- Stellen Sie im Intranet Handlungsanleitungen und aktuelle Informationen zur Verfügung.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Nutzen Sie das persönliche Gespräch, um Integration zu kommunizieren und sprechen Sie dabei öfter über die Erfolge als über die Schwierigkeiten.

Unternehmenskultur schaffen

Erfolgreiche Integrationsarbeit setzt eine faire und offene Unternehmenskultur voraus. In einem Unternehmen sollte es selbstverständlich werden, eine nachhaltige Personalarbeit zu betreiben und sich auch mit Leistungsgrenzen auseinanderzusetzen.

Das können Sie konkret tun:

- Verankern Sie Integrationsziele in Führungsgrundsätzen oder Unternehmensleitbildern und berücksichtigen Sie die Umsetzung der Ziele bei Leistungsbeurteilungen.
- Schaffen Sie Anerkennung für Führungskräfte, die bereit sind, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter zu integrieren.

Tipps für mittlere und kleinere Unternehmen:

- Gewinnen Sie zunächst die einflussreichsten Personen im Betrieb für die Integrationsarbeit.

* www.kurse-integrationsamt-bayern.de

Wie geht's los?

Checkliste

- Anteil behinderter und gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiter ermitteln
- Informationen über gesetzliche Grundlagen zusammenstellen
- Auftrag zum Aufbau des betrieblichen Eingliederungsmanagements von der Geschäftsführung holen
- Integrationsteam zusammenstellen
- Externe Partner definieren und einladen
- Einen Startworkshop organisieren
- Dort Arbeitsfelder, konkrete Ziele und Spielregeln der Zusammenarbeit festlegen
- Zentrale Koordinationsstelle für die Integrationsarbeit aufbauen
- Integrationsarbeit beginnen und im Unternehmen kommunizieren
- Erstes Zwischenfazit nach spätestens sechs Monaten formulieren

Starten statt Warten

Ein wesentliches Ergebnis der wissenschaftlichen Studie ist, dass die Integration gerade von schwerbehinderten Menschen in denjenigen Betrieben am besten gelingt, die mit einem Eingliederungsmanagement kompetent aufgestellt sind und systematisch arbeiten. Auch wenn wir als Integrationsamt nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer zuständig sind, empfehlen wir ein einheitliches Grundkonzept für das betriebliche Eingliederungsmanagement, unabhängig davon, ob damit hauptsächlich älteren, gesundheitlich beeinträchtigten, gleichgestellten oder schwerbehinderten Mitarbeitern geholfen wird. Das Wichtigste ist nach unserer Auffassung, dass das Konzept für das Eingliederungsmanagement den ganz konkreten betrieblichen Erfordernissen gerecht wird und Integration als ganzheitliche Aufgabe verstanden wird.

Als Integrationsamt wünschen wir uns, dass möglichst viele Betriebe den Nutzen einer systematischen und professionellen Integrationsarbeit erkennen und das Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX bei sich einführen. Warten Sie nicht länger, sondern reagieren Sie jetzt schon auf die sich bereits verändernden wirtschaftlichen und sozialen Beschäftigungsbedingungen.

Welche Ansprechpartner gibt es?



Zentrum Bayern Familie und Soziales

Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Tel.: 09 21/6 05-03
Fax: 09 21/6 05-39 80
integrationsamt@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Oberbayern

Integrationsamt
Richelstraße 17
80634 München
Tel.: 0 89/1 89 66-0
Fax: 0 89/1 89 66-24 16
integrationsamt.obb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Niederbayern

Integrationsamt
Friedhofstraße 7
84028 Landshut
Tel.: 08 71/8 29-0
Fax: 08 71/8 29-4 80
integrationsamt.ndb@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Oberpfalz

Integrationsamt
Landshuter Straße 55
93053 Regensburg
Tel.: 09 41/78 09-00
Fax: 09 41/78 09-13 75
integrationsamt.opf@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Oberfranken

Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Tel.: 09 21/6 05-1
Fax: 09 21/6 05-29 80
integrationsamt.ofr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Mittelfranken

Integrationsamt
Bärenschanzstraße 8a
90429 Nürnberg
Tel.: 09 11/9 28-0
Fax: 09 11/9 28-23 98
integrationsamt.mfr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Unterfranken

Integrationsamt
Georg-Eydel-Straße 13
97082 Würzburg
Tel.: 09 31/41 07-01
Fax: 09 31/41 07-2 22
integrationsamt.ufr@zbfs.bayern.de

Zentrum Bayern Familie und Soziales Region Schwaben

Integrationsamt
Morellstraße 30
86159 Augsburg
Tel.: 08 21/57 09-01
Fax: 08 21/57 09-50 00
integrationsamt.schw@zbfs.bayern.de

www.zbfs.bayern.de/integrationsamt

Informationen zu den örtlich zuständigen Integrationsämtern, Agenturen für Arbeit, Servicestellen der Rehabilitationsträger und Integrationsfachdiensten erhalten Sie unter:

www.integrationsaemter.de
www.arbeitsagentur.de
www.deutsche-rentenversicherung.de
www.integrationsfachdienst.de
www.zbfs.bayern.de

www.zbfs.bayern.de



BAYERN DIREKT

ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.
Unter Tel.: 0 18 01/ 20 10 10 (3,9 ct/min aus dem deutschen Festnetz;
abweichende Preise aus Mobilfunknetzen; ab 1.3.2010 Mobilfunkpreis
maximal 42ct/min) oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten
Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen
Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden,
zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Zentrum Bayern Familie und Soziales

Integrationsamt
Hegelstraße 2
95447 Bayreuth
Telefon: 09 21/6 05-03
Telefax: 09 21/6 05-39 80
E-Mail: integrationsamt@zbfs.bayern.de
Internet: www.zbfs.bayern.de

Redaktion und Gestaltung: fischerAppelt Kommunikation München GmbH, Jörg Rödel, IuK-Kopfstelle
Bildnachweis: U2 und Seite 3, Klaus Lipa; mit freundlicher Genehmigung der
Universum Verlag GmbH & Co. KG; Wiesbaden; aus ZB Spezial
Behinderte Menschen im Arbeitsleben, Hrsg. Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
Druck: Dimetria gGmbH, Straubing
Stand: November 2008

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.