



Das neue SGB IX

Die wichtigsten Änderungen

IM ÜBERBLICK

Teilhabe inklusive Arbeit
Das neue SGB IX

ÄNDERUNGEN

Behinderungsbegriff
Schwerbehinderten-
vertretung
Arbeitgeber
Prävention
Berufliche Orientierung
Inklusionsvereinbarung
Budget für Arbeit
Integrationsprojekte

SERVICE

BIH info



Das Bundesteilhabegesetz tritt stufenweise in Kraft.
Was ändert sich dadurch im Sozialgesetzbuch (SGB) IX?
Was müssen die betrieblichen Funktionsträger wissen?
Ein Leitfaden für die Praxis.

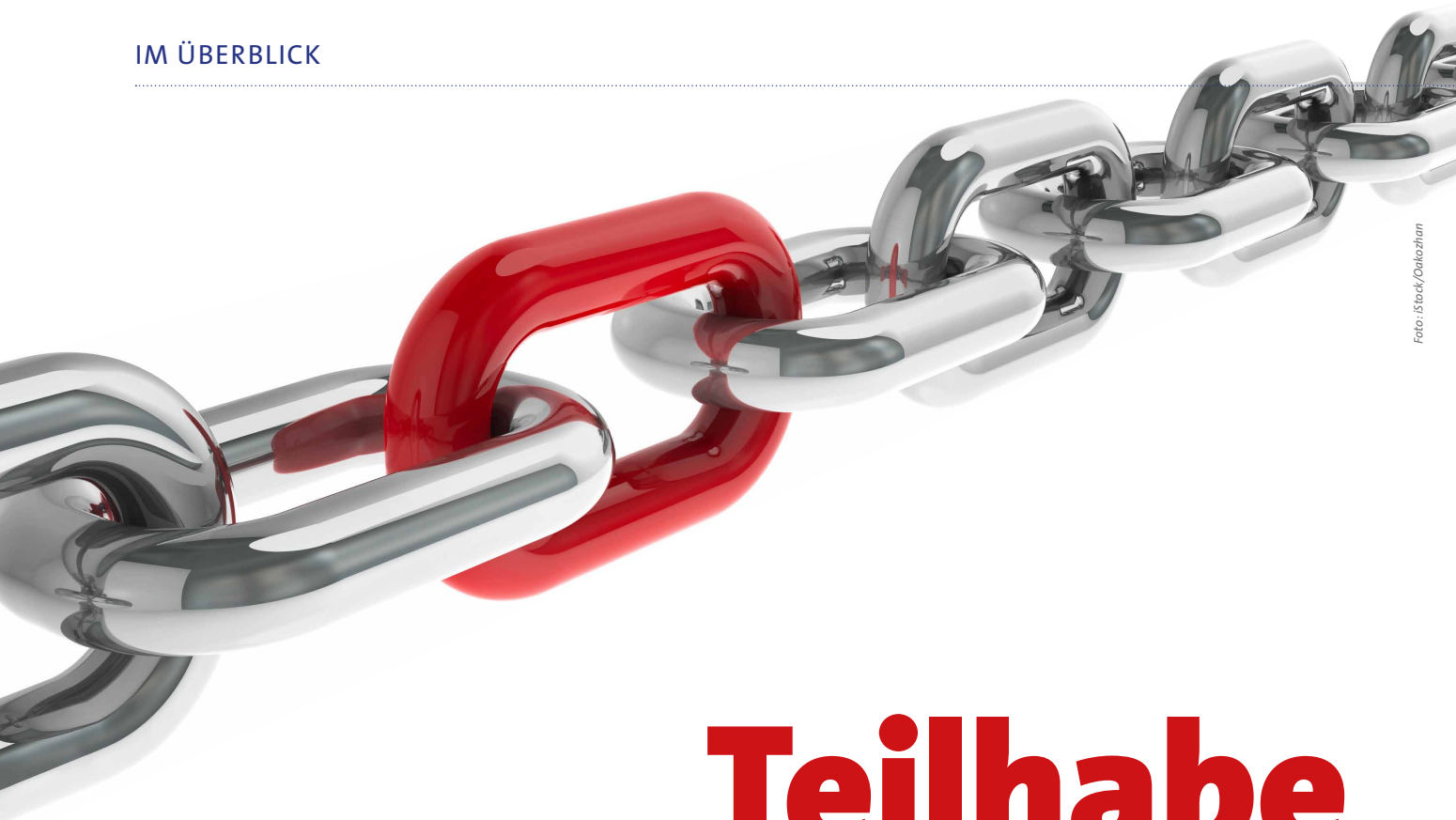


Foto: iStock/Oakozhan

Teilhabe inklusive Arbeit

Das Bundesteilhabegesetz hat Änderungen in mehreren Gesetzbüchern zur Folge. Sein Artikel 1 enthält die neue Fassung des SGB IX, das ab 2018 in Kraft tritt. Doch schon jetzt gelten einige vorgezogene Änderungen.

Der Schwerpunkt des Bundesteilhabegesetzes betrifft die Reform der Eingliederungshilfe, die bisher im SGB XII – Sozialhilfe – geregelt war. Die Philosophie lautet: Heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe – hin zu mehr Selbstbestimmung. Eingliederungshilfe erhalten zum Beispiel Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt werden oder in Wohnheimen für behinderte Menschen leben.

Schwerbehindertenrecht geändert Menschen mit einem Anspruch auf Eingliederungshilfe sind nicht unbedingt die typische Zielgruppe des Schwerbehindertenrechts, das im SGB IX bislang im zweiten Teil geregelt ist und in erster Linie die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Thema hat. Aber auch in diesem Bereich zieht das Bundesteilhabegesetz bedeutende Änderungen nach sich.

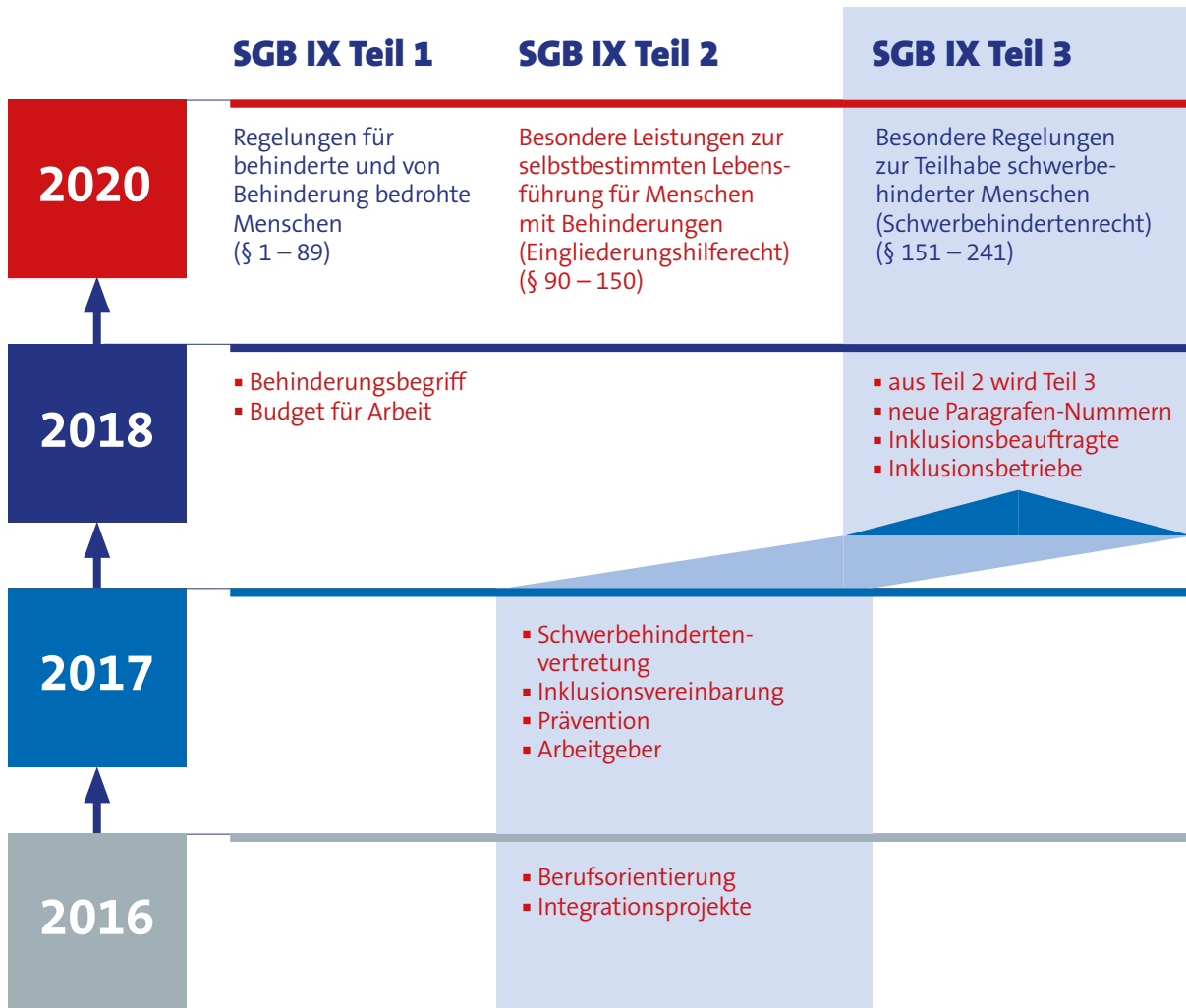
Paragrafenfolge verschoben Das gesamte Schwerbehindertenrecht wird ab 2018 im Teil 3 des SGB IX geregelt, bisher ist es dessen Teil 2. Dies wird dazu führen, dass sich die Paragrafenfolge deutlich verschiebt – eine Herausforderung für alle, die mit dem Schwerbehindertenrecht täglich umgehen. Der Kern des Schwerbehindertenrechts, vom Schwerbehinderungsbegriff über den besonderen Kündigungsschutz bis zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, bleibt dabei unberührt.

Vorgezogene Regelungen Für die betriebliche Praxis sind besonders die vorgezogenen Änderungen im SGB IX interessant. Sie gelten schon heute. Beispielsweise die erweiterten Rechte der Schwerbehindertenvertretung.

Hintergründe und Statements zum Bundesteilhabegesetz finden Sie im Internet unter www.integrationsaemter.de und in der Zeitschrift ZB 1/2017.

DAS NEUE SGB IX

Die schrittweise Umsetzung der Reform



Mit dem Bundesteilhabegesetz wird das Sozialgesetzbuch (SGB) IX stufenweise reformiert. In seiner neuen Fassung tritt das SGB IX am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderungen 2016 erfolgten durch das Neunte Änderungsgesetz zum SGB II.

Fundstelle

gültig ab ...

§ ... SGB IX	1.8.2016
§ ... SGB IX	30.12.2016
§ ... SGB IX	1.1.2018
§ ... SGB IX	1.1.2020

Zum Inhalt

Auf den folgenden Seiten sind die gesetzlichen Änderungen ausführlich beschrieben. Das Datum ihres Inkrafttretens ergibt sich aus der farbigen Markierung.

Bei einigen Regelungen sind zwei Fundstellen angegeben: Die erste bezieht sich auf das SGB IX in der bisherigen Fassung, die zweite Fundstelle auf die ab 2018 gültige Neufassung des Gesetzes.

BEHINDERUNGSBEGRIFF

Das ist neu

Neue Definition

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

§ 2 Abs. 1 SGB IX

Der Behinderungsbegriff wird an die UN-Behindertenrechtskonvention angepasst. Demnach entsteht eine Behinderung dadurch, dass ein Mensch mit einer körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung auf materielle oder soziale Barrieren in seiner Umwelt stößt. Die gesetzlichen Definitionen von Schwerbehinderung und Gleichstellung ändern sich nicht. Für die Anerkennung bleiben weiterhin die Versorgungsverwaltungen und die Arbeitsagenturen zuständig. ■

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Das ist neu

Unwirksamkeitsklausel

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung [...] ausspricht, ist unwirksam.

§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

Verletzt der Arbeitgeber im Fall einer Kündigung das Unterrichts- und Anhörungsrecht der Vertrauensperson muss er in einem Kündigungsschutzverfahren mit arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen. Der neu in § 95 Abs. 2 SGB IX eingefügte Satz 3 ordnet als Rechtsfolge einer unterlassenen Beteiligung die Unwirksamkeit der Kündigung an. Die Schwerbehindertenvertretung kann das Arbeitsgericht anrufen und dort – gegebenenfalls durch eine einstweilige Verfügung – das Aussetzen der Entscheidung erreichen, bis die Beteiligung nachgeholt ist. Zuwiderhandlungen seitens des Arbeitgebers können Ordnungsgelder von bis zu 250.000 Euro nach sich ziehen. ■

Freistellung

Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.

§ 96 Abs. 4 SGB IX

§ 179 Abs. 4 SGB IX

Die Arbeitsbelastung der Schwerbehindertenvertretungen steigt stetig an. Ein Grund ist die demografische Entwicklung. Sie hat zur Folge, dass es in den Betrieben immer mehr Beschäftigte mit einer Einschränkung gibt. Damit wächst auch die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung. Den gestiegenen Anforderungen trägt der Gesetzgeber jetzt Rechnung: Er senkt den Schwellenwert für die Freistellung von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen. ■



Foto: reuel/fotolia.com

**Tipp**

Vertrauenspersonen in kleineren Betrieben haben ebenfalls Anspruch auf Freistellung, aber nur soweit es zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Deshalb: Machen Sie Ihre Arbeit transparent, zeigen Sie dem Arbeitgeber, was Sie zum Wohl der Beschäftigten und damit für den ganzen Betrieb tun.

Heranziehung der Stellvertreter

In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie [die Vertrauensperson] nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.

§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX

§ 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX

Schon heute gilt: Sind mehr als 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb beschäftigt, kann die Vertrauensperson den ersten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen, bei mehr als 200 auch den zweiten Stellvertreter. Neu ist: Jede weitere Staffelung um zusätzlich 100 schwerbehinderte Menschen erlaubt, ein weiteres stellvertretendes Mitglied zu beteiligen. ■

**Tipp**

Die Schwerbehindertenvertretung kann ihren Stellvertreter in die laufende Betreuungsarbeit miteinbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der Menschen mit Behinderungen aus einem bestimmten Betriebsteil übertragen.

Schulung der Stellvertreter

Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. [...] Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie [...] aller herangezogenen Stellvertreter an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

§ 96 Abs. 4 SGB IX

§ 179 Abs. 4 SGB IX

Schulungsmöglichkeiten für Stellvertreter waren bislang nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich: So musste eine ständige Heranziehung, häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen. Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten wurden den Anforderungen an die Stellvertreter nicht mehr gerecht. Da die Schwerbehindertenvertretung nur aus einer Person besteht, kann der Vertretungsfall jederzeit eintreten. Die Stellvertretung muss dann in der Lage sein, fachkundig aufzutreten. ■

**Tipp**

Mit ihren Grund- und Aufbaukursen vermitteln die Integrationsämter das grundlegende Handwerkszeug für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Ein Besuch ist daher auch für die Stellvertretung empfehlenswert.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Bürokraft

Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. [...] Dies umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.

§ 96 Abs. 8 Satz 3 SGB IX

§ 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX

Die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung verlangen auch eine bessere personelle Ausstattung mit Unterstützungspersonal, damit die Schwerbehindertenvertretungen ihren Aufgaben gerecht werden können. Der neue Satz 3 gibt ihr einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf eine Bürokraft im erforderlichen Umfang. ■



Tipp

Was ist „erforderlich“, was nicht? Das müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber klären. Überzeugen Sie ihn mit guten Argumenten. Und versuchen Sie, unkomplizierte Lösungen zu finden. Beispielsweise, indem Sie sich auf feste Zeiten einigen.

Übergangsmandat der SBV

In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 94 Abs. 8 SGB IX

§ 177 Abs. 8 SGB IX

Werden Betriebe zusammengelegt oder wird ein Betrieb aufgespalten, hat der Betriebsrat ein Übergangsmandat. Eine solche Regelung gab es für die Schwerbehindertenvertretung bisher nicht. Durch die Ergänzung wird zumindest in Betrieben ein Übergangsmandat für die Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Für den Öffentlichen Dienst gelten unverändert die Regelungen der Personalvertretungsgesetze. ■

Wahlverfahren Konzern-SBV

[...] gelten entsprechend, § 177 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht gilt.

§ 97 Abs. 7 SGB IX

§ 180 Abs. 7 SGB IX

Die etwas verklausulierte Ergänzung in Absatz 7 bedeutet: Künftig kann auch bei der Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen ein vereinfachtes Wahlverfahren durchgeführt werden, selbst wenn der Betrieb oder die Dienststelle aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. Ab 50 Wahlberechtigten muss jedoch weiterhin im förmlichen Wahlverfahren gewählt werden. ■

ARBEITGEBER

Das ist neu

Meldung freier Stellen

Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156).

§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

§ 165 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

Die Meldung an die Arbeitsagentur ist neuerdings erst „nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes“ erforderlich. Als Begründung nennt der Gesetzgeber „haushaltsrechtliche Vorschriften“. Für private Arbeitgeber gilt diese Regelung nicht. ■

Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 181 SGB IX

Die Umbenennung in Inklusionsbeauftragte kann als Aufforderung des Gesetzgebers an die Arbeitgeberbeauftragten verstanden werden, sich aktiv für das Ziel der Inklusion von Menschen mit Behinderungen einzusetzen. Gleichwohl fehlt eine Erweiterung seiner im Gesetz genannten Aufgaben. ■

PRÄVENTION

Das ist neu

Einbindung der Integrationsämter

Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Aufklärung, Beratung, Auskunft und Ausführung von Leistungen im Sinne des Ersten Buches sowie im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern nach § 167 darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird.

§ 3 Abs. 1 SGB IX

Erstmals werden in der Vorschrift zum „Vorrang der Prävention“ im Teil 1 des SGB IX die Integrationsämter genannt. Diese sollen früher als bisher einbezogen werden, um eine Behinderung zu vermeiden. Besonders hervorgehoben wird die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die Inklusionsvereinbarung. ■



Hinweis

Eine trägerübergreifende Auskunft und Beratung sollten bislang die Gemeinsamen Servicestellen leisten. Doch in der Praxis konnten sie die allgemeinen Erwartungen nicht erfüllen. Ab 1.1.2018 ist derjenige Rehabilitationsträger zu einer umfassenden Beratung verpflichtet, der zuerst aufgesucht wird. Er soll im Einzelfall die Leistungen verschiedener Träger „wie aus einer Hand“ erbringen. Darüber hinaus wird das Angebot unabhängiger Beratungsstellen gestärkt.

BERUFLICHE ORIENTIERUNG

Das ist neu

Neue Leistung

Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln [...] nachrangig Leistungen zur beruflichen Orientierung erbringen.

§ 102 Abs. 3 SGB IX

§ 185 Abs. 3 SGB IX

Bereits seit einigen Jahren unterstützen Integrationsämter den Übergang von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Neben einer intensiven Berufsorientierung profitierten die Schüler von einer kontinuierlichen Begleitung durch den Integrationsfachdienst. Bislang war dieses Engagement nur im Rahmen von Modellprojekten und Förderprogrammen möglich. Seit dem 1.8.2016 können die Integrationsämter Maßnahmen der beruflichen Orientierung nachrangig aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzieren. Voraussetzung ist eine diesbezügliche Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen. Sie liegt auch dann vor, wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist. Als Nachweis genügt eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit. ■

INKLUSIONSVEREINBARUNG

Das ist neu

Vermittlung durch das Integrationsamt

Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.

§ 83 Abs. 1 Satz 5 SGB IX

§ 166 Abs. 1 Satz 5 SGB IX

Schon bisher konnten Arbeitgeber oder Schwerbehindertenvertretungen das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Jetzt soll das Integrationsamt im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Parteien moderieren und vermitteln. ■



Tipp

Besuchen Sie vor Beginn der Verhandlungen einen unserer Kurse. Dort lernen Sie, auch schwierige Situationen und Konflikte erfolgreich zu meistern. Außerdem empfehlen wir Ihnen, den Kontakt zum Betriebsrat zu suchen. Machen Sie sich gemeinsam auf den Weg!

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Präventive Regelungen

Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.

§ 83 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

§ 166 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

Behinderung entsteht durch Barrieren. Man kann diese Hindernisse aus dem Weg räumen oder sie erst gar nicht entstehen lassen. Letzteres soll in Inklusionsvereinbarungen konkret und verbindlich geregelt werden. ■



Tipp

Sorgen Sie dafür, dass bei geplanten wichtigen Veränderungen im Betrieb auch die Barrierefreiheit berücksichtigt wird, etwa bei der Einführung neuer IT-Systeme und bei späteren Updates.



Hinweis

Der Gesetzgeber hat außerdem beschlossen:

- Die Inklusionsvereinbarung ist im Betriebsverfassungsgesetz als Aufgabe des Betriebsrates verankert.
- Bestehende Vereinbarungen gelten als „Inklusionsvereinbarung“ fort.

BUDGET FÜR ARBEIT

Das ist neu

Zielgruppe

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

§ 61 Abs. 1 SGB IX

Das Bundesteilhabegesetz will mehr Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen – auch für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie sollen wählen können, ob sie in einer Werkstatt arbeiten, zu einem anderen Leistungsanbieter gehen oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Betroffene und Arbeitgeber, die ihnen einen Arbeitsplatz anbieten, werden durch ein Budget für Arbeit unterstützt. ■



Hinweis

Von einem Budget für Arbeit profitieren nicht nur Werkstattwechsler, sondern auch Menschen mit einer seelischen Behinderung, die nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen.

Art der Leistung

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes [...].

§ 61 Abs. 2 SGB IX

Das Budget für Arbeit besteht aus einem dauerhaften Lohnkostenzuschuss nebst Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Dabei werden bis zu 75 Prozent der Lohnkosten übernommen. An den Kosten beteiligen sich mehrere gesetzliche Leistungsträger, insbesondere die Träger der Eingliederungshilfe. Sollte es am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht klappen, haben die behinderten Menschen einen Anspruch darauf, in die Werkstatt zurückzukehren. ■

INTEGRATIONSPROJEKTE

Das ist neu

Erweiterter Personenkreis

Auf die Quoten [...] wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt [...] auf besondere Schwierigkeiten stößt.

§ 132 Abs. 4 SGB IX

§ 215 Abs. 4 SGB IX

Der beschäftigte Personenkreis in Integrationsprojekten wurde erweitert um nicht förmlich als schwerbehindert anerkannte Menschen mit einer psychischen Erkrankung sowie um langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen. Sie können in solchen Betrieben ebenfalls beschäftigt und auch auf die Quote angerechnet werden. Der Schwellenwert für die Förderung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Teilzeitbeschäftigten wurde von 15 auf 12 Wochenstunden herabgesetzt. ■

Mindestens 30 Prozent

Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen [...]. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

§ 215 Abs. 3 SGB IX

Inklusionsbetriebe (bisher: Integrationsprojekte) dienen der Beschäftigung beruflich besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Für die Anerkennung als Inklusionsbetrieb müssen ab 2018 mindestens 30 Prozent der Beschäftigten dieser Zielgruppe angehören. Bisher lag der Schwellenwert bei 25 Prozent. ■



Foto: reuel/fotolia.com



Tipp

Arbeitgeber der öffentlichen Hand können Inklusionsbetriebe wie bislang schon Werkstätten für behinderte Menschen bevorzugt beauftragen.



BIH INFO

Alles was Sie brauchen

Alle Schriften

Neu ab Herbst 2017!

ZB RECHT

SGB IX

Das neue Sozialgesetzbuch (SGB) mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

ZB INFO

DAS SGB IX IM ÜBERBLICK

- Die neuen Sprachregelungen
- Die neuen Paragraphen

ZB INFO

WEGWEISER SGB IX

Überblick über Aufgaben, Rechte und Pflichten von

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs- und Personalrat
- Arbeitgebern sowie
- schwerbehinderten Menschen

Ab Herbst 2017 gibt es die Schriften als PDF unter

www.integrationsaemter.de/bih-info

oder zum Bestellen bei Ihrem Integrationsamt:

www.integrationsaemter.de/kontakt

Erst mal fit machen

KURS VOR ORT

Fortbildungsangebot

Kursprogramm der Integrationsämter unter:

www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Fragen? Fragen!

BIH FORUM

Experten geben Auskunft

www.integrationsaemter.de/forum



BIH INFO

... alles online

www.integrationsaemter.de/bih-info

Impressum

ZB info **Das neue SGB IX**

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih

Redaktion: Christoph Beyer (verantw. Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. Verlag), Elly Lämmlein • **Titelfoto:** iStock/Oakozhan • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 3 23.

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Hinweis:** Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung der weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Alle Texte beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen. • **Stand:** Februar 2017

BIH INFO

Das neue SGB IX



Alles zum Thema

www.integrationsaemter.de/bih-info



DAS NEUE SGB IX

Ein Informationsangebot der BIH
aktuell – kompakt – praxisnah



Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen
c/o LVR-Integrationsamt
50663 Köln