

Dienstvereinbarung Integration nach § 83 SGB IX für die Stadt XXX (DV Integration)

I. Präambel

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie zu fördern. Die Stadt XXX als öffentlicher Arbeitgeber sieht sich hierzu in besonderem Maße verpflichtet und will ihrer Vorbildfunktion gerecht werden. Außerdem ist gemeinsames Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und damit deren dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.

II. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Dienststellen der Stadt XXX und kommt für

- behinderte, schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte i.S. des § 2 SGB IX,
- leistungsgewandelte Beschäftigte sowie
- langzeitkranke und/oder mehrfach erkrankte Beschäftigte nach § 84 (2) SGB IX zur Anwendung.

(Die in dieser Vereinbarung nachfolgend verwendeten Begriffe „schwerbehinderte Menschen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ etc. umfassen auch den Personenkreis der „gleichgestellten behinderten Menschen“.)

III. Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- die Neueinstellung schwerbehinderter Menschen auf Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- die Arbeitsplatzhaltung und berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter
- die Sicherstellung barrierefreier Bauweise in den Dienststellen gemäß DIN 18040 und barrierefreier Gestaltung von IT-Systemen
- die Planung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 (2) SGB IX
- die Verbesserung der Zusammenarbeit aller am betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsgeschehen Beteiligter

IV. Organisation der Gemeinschaftsaufgabe Schwerbehindertenförderung

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die entsprechenden betrieblichen Stellen (Geschäftsbereiche, Arbeitgeberbeauftragte, Experten des ARGUS-Teams), Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte auch im Rahmen der ARGUS-Organisation (Steuerkreis, ARGUS-Kommissionen) eng zusammen, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit.

Dem ARGUS-Steuerkreis obliegt die Steuerung der Aufgaben nach dem SGB IX und der Aufgaben, die sich aus dieser Dienstvereinbarung ergeben.



Die Umsetzung dieser Aufgaben obliegt den Geschäftsbereichen, insbesondere den dort gebildeten ARGUS-Kommissionen.

Die ARGUS-Kommissionen sind hinsichtlich der Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung gegenüber dem ARGUS-Steuerkreis berichtspflichtig (Integrationsbericht).

Berichtspflicht seitens des Arbeitgebers zu dieser Integrationsvereinbarung besteht auch auf den Schwerbehindertenversammlungen.

V. Hilfen

Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und anderen Rehabilitationsträgern sowie deren gemeinsamen Servicestellen koordiniert. Alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Förderleistungen werden in Anspruch genommen.

VI. Zielfelder und Regelungen

1. Personalplanung

a) Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Die Stadt XXX setzt sich in Anlehnung an § 159 SGB IX weiterhin das Ziel, 6 % schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Von jedem Geschäftsbereich wird mindestens die Erfüllung dieser Quote erwartet.

Für den Fall der Über-/Nichterfüllung dieser Quote wird nach der bisher geltenden Bonus-Malus-Regelung verfahren (Anlage 3). Seit dem Haushaltsjahr XXX ist der interne Ausgleichsbetrag auf 500,00 € festgelegt.

Die 6 %-Beschäftigungsquote soll vor allem erreicht werden durch die Einstellung schwerbehinderter Menschen auf Planstellen und Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus sind alle Geschäftsbereiche gehalten, den Anteil schwerbehinderter Menschen bei AB-Maßnahmen zu erhöhen bzw. andere Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zusätzlich zu schaffen, z. B. Beschäftigung von Praktikanten.

Insbesondere der Anteil behinderter Jugendlicher bei den Auszubildenden soll weiter erhöht werden und mindestens 6 % ausmachen.

Bei der Stadt XXX ausgebildete schwerbehinderte Menschen werden, wenn sie die Ausbildung erfolgreich absolviert haben, bei gleicher Eignung bevorzugt übernommen.

Oben genannte Zielsetzungen gelten für den Geschäftsbereich 12 (Städtisches Klinikum) mit der Maßgabe, dass dort lediglich die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen Anwendung finden.

Bei der Besetzung von Stellen ist nach den als Anlage 1 beigefügten Grundsätzen zu verfahren.

b) Förderung bereits beschäftigter schwerbehinderter Menschen

Ziel ist es auch, die bereits beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern.

Sie nehmen an Personalentwicklungs- und sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen ebenso teil wie Nichtbehinderte. Bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen darf sich die Behinderung nicht zum Nachteil für die Betroffenen auswirken.

Sind Rollstuhlfahrer oder Blinde bzw. stark Sehbehinderte unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, so ist bei der Organisation oben genannter Maßnahmen auf deren Belange Rücksicht zu nehmen.



2. Arbeitsplatzwechsel

Bei der Vergabe von Beförderungsstellen sind schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei sonst gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Eine behinderungsbedingte mangelnde Rotation von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf sich dabei nicht zum Nachteil auswirken.

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht gegen ihren Willen umgesetzt werden, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. Begründeten Anträgen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden.

3. Arbeitszeiten und Pausen

Arbeitszeiten und Pausen können im Einzelfall für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Vorschriften geregelt werden. Bei der personellen Abdeckung der Öffnungszeiten ist von den Teams auf die besonderen Belange dieses Personenkreises Rücksicht zu nehmen.

Auf Wunsch sind schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Mehrarbeit freizustellen. Bei Schicht- und Bereitschaftsdienst ist auf die Behinderung Rücksicht zu nehmen.

4. Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Voraussetzungen hierzu können auch durch besondere Regelungen der Geschäftsverteilung oder durch andere Formen der Aufgabenverteilung bzw. Arbeitsorganisation geschaffen werden.

Bei allen Maßnahmen zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung ist die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an zu beteiligen.

Über Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen wird in den ARGUS-Kommissionen berichtet und bei Bedarf beraten. Neben den Experten des ARGUS-Teams stehen bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung die technischen Berater der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes und gegebenenfalls die Integrationsfachdienste (Psychosozialer Dienst, Fachdienst für Hörgeschädigte) zur Verfügung.

Anträge auf Förderleistungen werden zwischen Geschäftsbereich, Arbeitgeberbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt und rechtzeitig gestellt.

5. Arbeitsumfeld

Um mobilitätsbehinderte Menschen einstellen und beschäftigen zu können, bedarf es einer barrierefreien Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Deshalb wird vereinbart, dass bei Neubauten sowie größeren Um- und Erweiterungsbauten und auch bei der Anmietung von Gebäuden die DIN-Norm 18040 Anwendung findet.

Schwerbehindertenvertretung und Arbeitssicherheit (ARGUS) sind bereits bei Planungsbeginn zu beteiligen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist, soweit Schwerbehinderte betroffen sind, auch bei der Zuteilung von Arbeitsräumen rechtzeitig zu unterrichten.

Bei der Informationstechnik werden die Grundsätze der Barrierefreiheit nach der jeweils gültigen BITV/DIN-Norm angewendet.

Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen ihrer Behinderung auf ein Kraftfahrzeug angewiesen sind, ist in der Nähe des Arbeitsplatzes ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen.



6. Prävention / Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)

- a) Nach § 84 (1) SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
Über diese Fälle wird bei Bedarf auch in der zuständigen ARGUS-Kommission beraten mit dem Ziel, beschäftigungserhaltende Maßnahmen zu initiieren.
- b) Entsprechend § 84 (2) wird mit **allen** Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig sind, ein **Eingliederungsmanagement** nach dem in der Anlage 4 beschriebenen Verfahren durchgeführt. Stichtag für dessen Einführung ist der XXX.

Ziele des Eingliederungsmanagements bei der Stadt XXX sind

- die Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten,
- der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit,
- die Verhinderung von Ausgrenzung gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter aus dem Arbeitsprozess
- sowie Erhalt und Schaffung von entsprechenden (d. h. auch alternsgerechten) Arbeitsplätzen,

Das Eingliederungsmanagement ist ein Baustein im Rahmen der bei der Stadt XXX bestehenden ARGUS-Organisationsstruktur. Es ist Teil der ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitspolitik und muss mit den vorhandenen oder noch zu entwickelnden anderen Instrumenten/Regelungen vernetzt werden, z. B. den Ergebnissen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung (§§ 5 u. 6 ArbSchG) und des Gesundheitsberichtes, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Sozialbetreuung und Suchtarbeit.

Der Beschäftigungserhalt gesundheitsbeeinträchtigter und leistungsgewandelter Beschäftigter soll erreicht werden durch die systematische Vernetzung von inner- und außerbetrieblicher Unterstützung.

Den Betroffenen sollen unterschiedlichste bedarfsgerechte Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten werden. Anknüpfungspunkte dabei finden sich z. B. in den Bereichen des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation, der Personalplanung und –entwicklung (inner- und außerbetriebliche berufliche Qualifizierung u./o. Rehabilitation) und der stufenweisen Wiedereingliederung.

Auch die Möglichkeiten des Integrationsfonds zur Reintegration leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu nutzen (Anlage 2).

Das Eingliederungsmanagement wird einzelfallbezogen und prozessbegleitend (bei o. g. ganzheitlicher Betrachtung) durchgeführt. Die Handlungskette kann an jeder Stelle beendet werden. Es handelt sich um ein ergebnisoffenes Verfahren.

Die Betroffenen sind von Anfang an in die Maßnahmenentwicklung einzubeziehen. Sie werden schriftlich über die Ziele des Eingliederungsmanagements sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten informiert.

Die Mitarbeit des/der Beschäftigten beim betrieblichen Eingliederungsmanagement ist freiwillig bzw. setzt die Zustimmung der Betroffenen voraus.

Verantwortlich für die Organisation und Dokumentation des Prozesses ist die jeweilige Abteilungsleitung oder (in Ausnahmefällen) andere Personalverantwortliche, die/der eng mit der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeitet.



Bei Bedarf werden die Experten des ARGUS-Teams und weitere interne Fachleute (z. B. 14-2) und externe Fachkräfte (z. B. zuständiger Reha-Träger, Gemeinsame Servicestelle, Beratungsdienste, Integrationsamt) hinzugezogen.

7. Führungskräftequalifizierung

Führungskräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig zu Fragen im Zusammenhang mit dieser Dienstvereinbarung fortzubilden. Themen und Teilnehmer werden jährlich in den ARGUS-Kommissionen festgelegt und über den Steuerkreis koordiniert.

8. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

In allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte betreffen, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung einschalten können.

VII. Beilegung von Streitigkeiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung wird unter Beteiligung des Integrationsamtes zunächst nach einer Konfliktlösung gesucht.

Wird keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle.

VIII. Übergangsvorschriften

Die mit Verfügung vom XXX in Kraft gesetzte Bonus-Malus-Regelung hat in der als Anlage 3 beigefügten Form weiterhin Bestand.

IX. Geltungsdauer

Diese Fassung der am XXX in Kraft getretenen Dienstvereinbarung gilt ab dem XXX. Verhandlungen über Änderungen dieser oder einer neuen Dienstvereinbarung können jederzeit aufgenommen werden.

Bis zu deren Abschluss gelten die Regelungen dieser Vereinbarung weiter.

XXX, XXX

