

Integrationsvereinbarung (Verlängerung ab 2007 bis 2010)

gemäß § 83 Sozialgesetzbuch -Neuntes Buch- (SGB IX)

zwischen dem Oberbürgermeister, den Betriebsleitungen, beauftragten des Arbeitgebers, sowie der Schwerbehindertenvertretung und dem Einzelpersonalrat der Stadt XXX

Präambel

Die Stadt XXX und Betriebe unterstützen mit dieser Integrationsvereinbarung das Ziel, schwerbehinderte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern.

Die Stadt sieht ihre besondere Verpflichtung, sozial benachteiligten Menschen zu helfen, um damit ihrer Vorbildfunktion gegenüber den privaten Arbeitgebern und der Gesellschaft gerecht zu werden. Grundlagen für die Integrationsvereinbarung sind das Schwerbehindertenrecht insbesondere:

- Das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) und der
- Richtlinie des Innenministeriums NRW für den Öffentlichen Dienst vom 14.11.2003

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für den Bereich der Stadt XXX und die Betriebe VBS/EBS/Altenzentren und betrifft dort beschäftigte schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des Sozialgesetzbuches -Neuntes Buch- (SGB IX).

Hauptzielfelder dieser Integrationsvereinbarung sind:

1. Einhaltung der gesetzlichen Pflichtquote
2. Neueinstellung und die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen unter Berücksichtigung eines angemessenen Frauenanteils (siehe Landesgleichstellungsgesetz NW und Frauenförderplan XXX 2004)
3. die Arbeitsplatzgestaltung und – erhaltung
4. Qualifizierung schwerbehinderter Menschen und der Führungskräfte



5. Arbeitszeit

6. Integrationsteam

7. Prävention gemäß § 84 Absatz 1 und 2 SGB IX

8. Berichterstattung Integration

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die Funktionsträger partnerschaftlich und eng zusammen. Beteiligungspflichtige Maßnahmen nach den entsprechenden Vorschriften aus dieser Vereinbarung sind mit dem Integrationsamt, der örtlichen Fürsorgestelle, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern und anderen zuständigen Leistungsträgern zu koordinieren. Finanzielle Förderungen Dritter für die umzusetzenden Maßnahmen sind auszuschöpfen.

Die Beteiligten versichern, die Verpflichtungen -insbesondere die des Arbeitgebers- nachdem SGB IX ernst zu nehmen und die damit verbundenen finanziellen, sowie personellen Ressourcen im Rahmen einer sinnvollen und realitätsgerechten Aufgabenerledigung zur Verfügung zu stellen.

Ziele der Integrationsvereinbarung / Zuordnung der Zuständig- und Verantwortlichkeiten

1. Einhaltung der gesetzlichen Pflichtquote

Der Arbeitgeber ist nach besten Kräften während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung bestrebt, die Quote für schwerbehinderte Menschen nicht unter die jeweils gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote sinken zu lassen. Berechnungsgrundlage für die Quote ist das SGB IX.

Die Verwaltung und die Betriebe -VBS/EBS/Altenzentren/Nachfolgebetriebe- sind gehalten, die geforderte Quote im eigenen Bereich zu erfüllen, damit ein relatives Gleichgewicht innerhalb der Stadt XXX hergestellt bleibt. Für den Fall, dass die gesetzliche Quote von der Stadtverwaltung XXX nicht erreicht wird, tragen die Bereiche (Verwaltung, Betriebe) die auf sie entfallenen Kosten der Ausgleichsabgabe selbst.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung



2. Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen und Auszubildenden unter Berücksichtigung eines angemessenen Frauenanteils(siehe Landesgleichstellungsgesetz NW und Frauenförderplan XXX 2004)

- a) Die Verwaltung und die Betriebe streben an, in jedem Kalenderjahr mindestens 1 schwerbehinderten Menschen einzustellen, soweit der Arbeitsmarkt geeignete und qualifizierte Bewerber/innen zur Verfügung stellen kann. Dafür wird Kontakt mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst aufgenommen. Die Einstellungen sollen vorrangig dort erfolgen, wo hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote eine Unterdeckung besteht. Einstellungsstopps, Haushaltssicherungskonzepte etc. hemmen grundsätzlich diese Maßnahmen nicht. Befristete Arbeitsverträge von schwerbehinderten Menschen werden spätestens nach 2 Jahren auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung überprüft.
- b) Die Verwaltung und die Betriebe streben an, in jedem Kalenderjahr mindestens 1 schwerbehinderte/n Auszubildende/n einzustellen, soweit der Arbeitsmarkt geeignete und qualifizierte Bewerber/innen zur Verfügung stellen kann. Vor einer Einstellung muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreichbar ist. In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst sollen betriebliche Praktika für schwerbehinderte Menschen durchgeführt werden.
- c) Die Personalverantwortlichen sind verpflichtet, die Beauftragten der Arbeitgeber so frühzeitig als möglich über die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu informieren, damit keine Fristen im Hinblick auf die Gewährung von Zuschüssen Dritter versäumt werden.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung

3. Arbeitsplatzgestaltung und –erhaltung (siehe auch Anlage 1 zur Durchführung der Maßnahmen)

- a) Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen werden unter Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz auf die jeweiligen Bedürfnisse angepasst, soweit die Finanzierung incl. Drittförderung gesichert ist. Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit (DIN 18024) für Schwerbehinderte geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig in die Planung einzubeziehen. In schwierigen Fällen ist der technische Dienst des Integrationsamtes (LVR Köln) einzuschalten.



- b) Um die Maßnahmen nach Punkt 3 a) durchführen zu können, sind die betroffenen Arbeitsplätze zu besichtigen und zu bewerten.
Die Parteien sind sich bewusst, dass die richtige Ausstattung der Arbeitsplätze im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen einen sehr wichtigen Stellenwert hat. Diese Maßnahmen garantieren letztendlich den Erhalt des Arbeitsplatzes. Soweit die Aufgabenstellung und die übrigen Voraussetzungen (Wohnraum etc.) es zulassen, sind Telearbeitsplätze einzurichten. Dies ist besonders bei Personen angezeigt, die aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen nur erschwert den Arbeitsplatz erreichen können.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung

4. Qualifizierung der schwerbehinderten Menschen und der Führungskräfte

- a) Für schwerbehinderte Menschen stehen die dienstlich notwendigen Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote benachteiligungsfrei gegenüber nicht schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Der Schwerbehindertenvertretung bleibt es vorbehalten, individuelle Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote für schwerbehinderte Menschen vorzuschlagen. Gemäß dem Leitfaden zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen haben die Vorgesetzten die Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeiter den Personalabteilungen zur weiteren Veranlassung zuzuleiten.
- b) Den Vorgesetzten werden zu den Themen:
- Integrationsvereinbarung
 - Arten der Behinderung und
 - Barrierefreiheit beim Bauen

Schulungen angeboten. Bildungsangebote des Integrationsamtes u.a. Bildungsträger werden genutzt.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung



5. Arbeitszeit

Für Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Gleitzeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit individuelle Regelungen getroffen.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsärztlicher Dienst

6. Integrationsteam

- a) Eine effektive Aufgabenerledigung ist nur gewährleistet, wenn ein institutionelles Integrationsteam gebildet wird, das für alle schwerbehinderten Menschen im jeweiligen Bereich der Stadtverwaltung XXX/Betriebe zuständig ist. Im Sinne des SGB IX besteht das Integrationsteam aus der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung), einem Personalratsvertreter/in und dem jeweiligen Beauftragten des Arbeitgebers. Zur Lösung von speziellen Problemstellungen können bedarfsgemäß andere Funktionsträger wie beispielhaft Personalverantwortliche, Betriebsmedizinischer und Arbeitssicherheitstechnischer Dienst, Gleichstellungsstelle, JAV, örtliche Fürsorgestelle, Agentur für Arbeit, sonstige Sachverständige etc. beteiligt werden.
- b) Die Aufgabe des Integrationsteams besteht im Wesentlichen darin, die betrieblichen Möglichkeiten für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voll auszuschöpfen. Dies soll in enger Zusammenarbeit untereinander wie auch mit außerbetrieblichen Institutionen wie dem Integrationsamt (örtliche Fürsorgestelle) geschehen.

Konkrete Aufgaben sind:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers,
- Koordinierung der Problemfälle und Erarbeitung von Lösungsvorschlägen,
- Controlling: laufende Überprüfung der Zielerreichung und
- Überarbeitung der Integrationsvereinbarung.

Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens 4 mal im Kalenderjahr.



7. Prävention gemäß § 84 Absatz 1 und 2 SGB IX

- a) Verfahren nach § 84 Absatz 1 SGB IX
Die Verwaltungs-/Betriebsleitung schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Menschen führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat, bei Bedarf den Integrationsfachdienst, die örtliche Fürsorgestelle und das Integrationsamt ein, um sämtliche Hilfen zur Beratung bzw. finanzielle Leistungen zur dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses einzusetzen.
- b) Verfahren nach § 84 Absatz 2 SGB IX
Sind schwerbehinderte Menschen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, schaltet die Verwaltungs-/ Betriebsleitung den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person ein und verfährt gemäß dem Leitfaden BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Das Verfahren leitet der Beauftragte des Arbeitgebers.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung
- Schwerbehindertenvertretung

8. Berichterstattung Integration

In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichten die zuständigen Arbeitgebervertreter über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

verantwortlich:

- Verwaltungs-/Betriebsleitung

9. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Verwaltungs-/Betriebsleitung, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, versucht zunächst das Integrationsteam eine Lösung zu erarbeiten. Wird dort ggf. unter Einbeziehung von anderen Sachverständigen kein akzeptabler Vorschlag unterbreitet, ist das Integrationsamt bzw. die örtliche Fürsorgestelle zur Vermittlung einzuschalten.



10. Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Vereinbarung gilt bis zum XXX.

Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen die Zeichnungsberechtigten Verhandlungen über die Fortschreibung der Integrationsvereinbarung auf. Ungeachtet dessen hat jede Partei das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Die Integrationsvereinbarung wird im Mitteilungsblatt, im Intranet der Stadt XXX und für alle betroffenen Mitarbeiter veröffentlicht. Jeweils aktuelle Ausfertigungen werden an die örtliche Fürsorgestelle, das Integrationsamt -LVR Köln- und die Agentur für Arbeit XXX übersandt.

verantwortlich:

- Alle Unterzeichner

XXX, XXX

