

VEREINBARUNG

**gemäß § 83 SGB IX über die berufliche Eingliederung
schwerbehinderter Menschen (Integrationsvereinbarung)**

zwischen der

**Stadtverwaltung [Redacted],
vertreten durch die Oberbürgermeisterin,**

der

**Schwerbehindertenvertretung der [Redacted],
vertreten durch die Vertrauensperson**

und dem

**Personalrat der [Redacted],
vertreten durch die Vorsitzende**

Vom 2. Dezember 2011

Inhaltsübersicht:

Seite:

Präambel	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Ziele	3
§ 3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	3
§ 4 Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld	4
§ 5 Qualifizierung und Fortbildung	4
§ 6 Prävention/Rehabilitation	5
§ 7 Arbeitszeit	5
§ 8 Vorgesetztenqualifizierung	6
§ 9 Integrationsteam	6
§ 10 Integrationsberichterstattung	7
§ 11 Schlussbestimmungen	8

Präambel

(1) Diese Integrationsvereinbarung wird abgeschlossen gemäß § 83 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, unter Berücksichtigung des Artikels 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes sowie des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nach denen niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf.

(2) Die nachhaltige berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen erfordert ein konstruktives Zusammenwirken aller beteiligten Verantwortungsträger der Dienststelle. Dazu zählen sowohl die Dienststelle mit ihren Beauftragten des Arbeitgebers sowie alle Vorgesetzten als auch die Schwerbehinderten- und Personalvertretungen. Die positive Einstellung aller Beschäftigten gegenüber schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Grundvoraussetzung für eine dauerhafte Integration der schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben. Diese Aufgabe erhält durch den demografischen Wandel eine zunehmende Bedeutung.

(3) Schwerbehinderte Arbeitsuchende und Beschäftigte bedürfen der besonderen Unterstützung, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln. Hierbei sind alle Möglichkeiten, insbesondere auch des technischen Fortschritts, zu nutzen, um optimale Arbeitsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu schaffen.

(4) Nachteilige Auswirkungen von Behinderungen auf die Situation am Arbeitsplatz werden im offenen Dialog zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten und - mit Einverständnis der/des Beschäftigten - unter Hinzuziehung von Schwerbehinderten- und Personalvertretung und der Beauftragten des Arbeitgebers einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt (Präventionspflicht). Dabei sind die vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit, Verständnis für die Belange schwerbehinderter Menschen und Einigkeit über das gemeinsame Ziel der dauerhaften Eingliederung in das Arbeitsleben unverzichtbare Grundlagen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Vereinbarung gilt für die ~~.....~~ einschließlich Regiebetriebe. Ausgenommen sind die Staatsoperette, das Theater Junge Generation, die ~~.....~~ Philharmonie sowie die Eigenbetriebe.

(2) Die Vereinbarung kommt für die nach § 68 SGB IX schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten und Auszubildenden zur Anwendung. Wenn im Folgenden schwerbehinderte Menschen genannt werden, sind diesen Gleichgestellte einbezogen. Haben Beschäftigte einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist diese Integrationsvereinbarung bis zur Entscheidung über den Antrag anzuwenden.

§ 2 Ziele

(1) Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- Förderung der Einstellung im Rahmen des Stellenplanes und der Ausbildung von schwerbehinderten Menschen,
- Erhaltung der Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Beschäftigten,
- Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen,
- Barrierefreiheit in der Dienststelle; Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei Umzügen.

(2) Der Arbeitgeber ist, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung, bereit die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit 6 Prozent, jedoch mindestens nach den gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen.

(3) Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten die Mitglieder des Integrationsteams (siehe § 9 dieser Integrationsvereinbarung) eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert.

§ 3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Die Unterzeichner gehen davon aus, dass es in der Dienststelle grundsätzlich keinen Arbeitsplatz gibt, der für schwerbehinderte Menschen ungeeignet ist. Bei Erfordernis haben sich Vorgesetzte und Personalverantwortliche über die persönliche Situation einer/eines schwerbehinderten Beschäftigten, insbesondere über Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch über eventuelle Leistungseinschränkungen zu informieren.

(2) Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit der Agentur für Arbeit aufgenommen. Die zur Vermittlung vorgeschlagenen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber werden auf Eignung zur Einstellung überprüft. Eine behinderungsbedingte Leistungsminderung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Aufgabenerfüllung unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können.

(3) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber für die Berufsausbildung werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden über den Eingang der Bewerbungsunterlagen unterrichtet und an dem Auswahlverfahren beteiligt.

(4) Alle Möglichkeiten der Bezuschussung von Lohnkosten sind auszuschöpfen.

(5) Bei Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung orientiert der Arbeitgeber auf Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte. Beantragt der schwerbehinderte Mensch innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich seine Weiterbeschäftigung beim Haupt- und Personalamt, Abt. Personalangelegenheiten, informiert der/die zuständige Personalsachbearbeiter/-in umgehend das Integrationsteam und prüft eine Einsatzmöglichkeit. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

§ 4 Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

(1) Sofern schwerbehinderte Beschäftigte eine behindertenspezifische Arbeitsplatzgestaltung benötigen, werden die Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten entsprechend angepasst. Die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragten des Arbeitgebers sind Ansprechpartner für Beschäftigte und Vorgesetzte. Die technischen Beratungsdienste sowie Arbeitsmedizinischer und Arbeitssicherheitstechnischer Dienst können in die Gestaltungsfragen einbezogen werden.

(2) Da der Wechsel des Arbeitsplatzes im Einzelfall behinderungsbedingt größere Probleme bereiten kann, soll dieser nur unter besonderer Abwägung der dienstlichen Interessen mit den behinderungsbedingten Einschränkungen gegen den Willen der betroffenen Beschäftigten angewiesen werden.

(3) Sofern verfügbar, wird auf Stellflächen von Dienstgebäuden an schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen "aG" oder „G“ auf Antrag ein Stellplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz vergeben. Ansprechpersonen sind Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat. Die Entscheidung über die Vergabe trifft das Liegenschaftsamt bzw. das jeweils mit der Gebäudeverwaltung beauftragte Amt. Die Entscheidung über die Vergabe von Parkplätzen im öffentlichen Verkehrsraum trifft die Straßenverkehrsbehörde auf Grundlage der einschlägigen Vorschriften.

Protokollnotiz zu § 4 (3) Satz 1 der Integrationsvereinbarung:

Es besteht Einigkeit, dass die LHD zum Erfüllen dieser Verpflichtung keine für Dienstfahrzeuge benötigten Stellplätze räumen muss und keine kostenpflichtigen Stell-/Parkplätze anmietet.

(Red.: der Fachbegriff Stellplatz/Parkplatz resultiert aus der Lage im privaten bzw. öffentlichen Raum)

§ 5 Qualifizierung und Fortbildung

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte sind entsprechend ihren Fähigkeiten zu fördern und zu qualifizieren. Sie sind besonders zu berücksichtigen, wenn behinderungsbedingte Nachteile mit der beantragten Fortbildungsmaßnahme ausgeglichen werden können. Im Zusammenhang mit außerbetrieblichen beruflichen Bildungsmaßnahmen werden schwerbehinderten Beschäftigten Erleichterungen im zumutbaren Umfang gewährt. Weiteres regelt die DO Fortbildung.

(2) Die Beauftragten des Arbeitgebers ermitteln die Fördermöglichkeiten und stellen ggf. einen entsprechenden Antrag bei dem jeweils zuständigen Leistungsträger.

(3) Sollte aufgrund einer graduell fortschreitenden Schwerbehinderung ein Tätigkeitswechsel unumgänglich sein, sind Maßnahmen im Sinne von § 81 Abs. 4 SGB IX zur erforderlichen beruflichen Qualifizierung einzuleiten. Verantwortlich ist das Haupt- und Personalamt unter Einbeziehung des jeweiligen Amtes, der Beauftragten des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates.

§ 6 Prävention/Rehabilitation

(1) Treten bei schwerbehinderten oder von Behinderung bedrohten Beschäftigten Probleme in der Ausübung ihrer Tätigkeit auf, die mit ihrer Behinderung im Zusammenhang stehen und die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsverhältnisses führen können, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, den/die zuständige/-n Personalsachbearbeiter/-in des Haupt- und Personalamtes frühestmöglich zu informieren. Der/die Personalsachbearbeiter/-in bezieht den betrieblichen Sozialdienst und die Beauftragten des Arbeitgebers ein, um gemeinsam eine Lösung herbeizuführen. Außerdem weist sie/er die Beschäftigten auf die Möglichkeit hin, die Schwerbehindertenvertretung und/oder den Personalrat einzubeziehen.

(2) Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder die Agentur für Arbeit sowie der Rentenversicherungsträger zu beteiligen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen.

(3) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, meldet das Fachamt die entsprechenden Zeiträume an den betrieblichen Sozialdienst. Dieser veranlasst den weiteren Verfahrensweg und bietet individuelle und vertrauliche Beratungsgespräche und Hilfen an, u. a.:

- zu allgemeinen Fragen der Rehabilitation, zur verminderten Erwerbsfähigkeit und Lohnersatzleistungen durch Krankenkasse, Rentenversicherungsträger oder der Agentur für Arbeit,
- Unterbreitung spezieller Hilfsangebote und Weitervermittlung an einschlägige Beratungs- und Behandlungsstellen.

(4) Näheres zum betrieblichen Eingliederungsmanagement regelt die Dienstvereinbarung Prävention - Personalfürsorge. Ansprechpartner ist der betriebliche Sozialdienst.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit kann im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst werden.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem Personalarzt/der Personalärztin und der Dienststelle zusätzliche Kurzpausen. Die Kurzpausen gehören nicht zur Arbeitszeit. Nur bei anerkannter Mehrfachanrechnung und/oder bewilligtem Minderleistungsausgleich werden diese Kurzpausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Mit schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen medizinischer Behandlungen oder Rehabilitationsleistungen bzw. im Zusammenhang mit ihrer Behinderung auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Abwesenheiten während der Kernarbeitszeit angewiesen sind, können auf Antrag individuelle Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. § 29 Abs. 1 Buchst. f TVöD ist vorher zu prüfen.

(4) Entscheidungen dazu wie auch zur Kurzpausenregelung werden in Absprache zwischen Vorgesetzten und Integrationsteam getroffen.

(5) An Tagen mit extremen Witterungssituationen (insbesondere Schnee- und Eisglätte, Ankündigung von so genanntem Blitzeis, extremer Kälte oder Hitze) sollen Führungskräfte gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten, denen die jeweilige Wetterlage auf Grund ihrer Behinderung besondere Erschwernisse verursacht, mit Verständnis reagieren. Über die Gewährung einer Dienstbefreiung ist individuell und unter Einhaltung der internen Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit zu entscheiden.

§ 8 Vorgesetztenqualifizierung

Das Integrationsteam informiert die Vorgesetzten z. B. in "SchwbV-Info" und "PR-Info" sowie im Mitarbeiterinformationssystem zu Themen wie

- Integrationsvereinbarung,
- Arten und Auswirkungen von Behinderungen

sowie zu allen anderen Themen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Außerdem bietet die ~~Integration~~ dazu konkrete Fortbildungsangebote/Workshops an.

§ 9 Integrationsteam

(1) Dem seit 2003 bestehenden Integrationsteam gehören an:

- Leiter/-in des Haupt- und Personalamtes,
- Beauftragte/r des Arbeitgebers,
- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
- 1. Stellvertreter/-in der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
- Personalratsmitglied.

(2) Die Leitung des Integrationsteams obliegt dem Leiter/der Leiterin des Haupt- und Personalamtes.

(3) Bei Bedarf werden eingeladen:

- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- Personalarzt/Personalärztin,
- Arbeitssicherheitstechnischer Dienst,
- Vertreter/-innen des Integrationsamtes,
- Vertreter/-innen der Agentur für Arbeit,
- Sachgebietsleiter/-in Personalentwicklung/Aus- und Fortbildung des Haupt- und Personalamtes,
- Sozialarbeiter/-in des Betrieblichen Sozialdienstes,
- sonstige Sachverständige.

(4) Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen

- das Überwachen und Überprüfen der vereinbarten Ziele bei der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung der Beschäftigten durch die Dienststelle bezüglich der Fördermöglichkeiten,
- die Koordinierung der Zusammenarbeit dienstlicher und außerdienstlicher Fachkräfte,
- das Unterbreiten von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung.

(5) Das Integrationsteam berät sich vierteljährlich zu den Themen der Integrationsvereinbarung und deren Umsetzung, insbesondere zur Beschäftigung und Qualifizierung schwerbehinderter bzw. von Behinderung bedrohter Menschen. Daraus können sich Ergänzungen zu den bereits enthaltenen Regelungen ergeben.

§ 10 Integrationsberichterstattung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat berichten in den Personalversammlungen, in "SchwbV-Info" und "PR-Info" sowie im Mitarbeiterinformationssystem über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

(2) In den Versammlungen der behinderten Menschen berichtet der Arbeitgeber über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

(3) Das Haupt- und Personalamt sichert gegenüber der Schwerbehindertenvertretung eine monatliche Information über die Erfüllung der Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Stadtverwaltung zu. Bei rückläufiger Quote unter das in § 2 Abs. 2 genannte Ziel von 6 Prozent berät sich das Integrationsteam über geeignete Maßnahmen und deren Umsetzung. Das Integrationsteam unterrichtet die Dienststellenleitung jährlich über seine Tätigkeit, z. B. in einer Dienstberatung der Oberbürgermeisterin.

§ 11 Schlussbestimmungen

(1) Die Integrationsvereinbarung tritt rückwirkend zum 15.10.2011 in Kraft und löst damit die Integrationsvereinbarung vom 15.01.2009 ab.

(2) Sie gilt für den Zeitraum von drei Jahren. Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat Verhandlungen über die Fortschreibung der Integrationsvereinbarung auf. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

(3) Die Unterzeichner setzen sich für eine einvernehmliche Lösung bei auftretenden Problemen ein. Die Integrationsvereinbarung wird im Handbuch Verwaltungsvorschriften der ~~Landeshauptstadt Dresden~~ bekannt gemacht. Des Weiteren wird sie dem Kommunalen Sozialverband Sachsen, Integrationsamt und der Agentur für Arbeit Dresden übermittelt.

~~Landeshauptstadt Dresden~~, 2. Dezember 2011

gez. ~~Ulrich~~
Erster Bürgermeister der
~~Landeshauptstadt Dresden~~

gez. ~~Ulrich~~
Vertrauensperson
Schwerbehindertenvertretung
Stadtverwaltung

gez. ~~Ulrich~~
Vorsitzende
Personalrat Stadtverwaltung