

Integrationsvereinbarung

gemäß § 83 SGB IX

zwischen der

Stadtverwaltung [REDACTED]
vertreten durch den Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung

der

Schwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung [REDACTED]
vertreten durch den Vertrauensmann

und dem

Personalrat der Stadtverwaltung [REDACTED]
vertreten durch die Vorsitzende

I. Präambel

Durch das am 1. Juli 2001 in Kraft getretene Sozialgesetzbuch IX soll die Forderung des Grundgesetzes, Menschen mit Behinderung nicht zu benachteiligen, mit Leben erfüllt werden.

Teil 1 des Gesetzes enthält die Bestimmungen zum bisherigen Rehabilitationsrecht. Teil 2 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Schwerbehindertengesetz. Mit den gesetzlichen Vorgaben wird vor allem ein Schwerpunkt auf die Teilnahme schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gesetzt.

Mit der Integrationsvereinbarung wurde gemäß § 83 SGB IX gemeinsam zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung eine Handlungsgrundlage erarbeitet. Diese Vereinbarung soll für Vorgesetzte und Mitarbeiter eine Leitlinie sein, die vor allem zur Integration Schwerbehinderter in das Arbeitsleben beitragen soll.

Es besteht Einigkeit, dass die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in der Stadtverwaltung differenziert zu bewerten sind. Hierzu werden nachstehende Regelungen vereinbart:

II. Vereinbarungen

1. Beschäftigung Schwerbehinderter

1.1. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Personalauswahl

Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden durch die zuständige Personalstelle über das Vorliegen von Bewerbungen Schwerbehinderter informiert. Diese werden mit der Schwerbehindertenvertretung beraten. Sofern die Einwilligung des schwerbehinderten Bewerbers vorliegt, ist der Schwerbehindertenvertretung eine Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Weiterhin hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

1.2 Benachteiligungsverbot bei Einstellungen/Umsetzungen

Besonders Bewerber mit einer hochgradigen Behinderung sollen bei gleicher Eignung berücksichtigt werden. Dabei ist zu prüfen, ob ein besonders betroffener arbeitsloser Schwerbehinderter vom Arbeitsamt zur Vermittlung vorgeschlagen werden kann.

Durch die in der OA des OB Nr. 18/1996 geregelte Verfahrensweise wurden dafür die Voraussetzungen geschaffen. Beim Personalamt steht ein spezielles Sonderkontingent für fünf Beschäftigte zur Verfügung. Dabei sollte dem Anliegen Rechnung getragen werden, dass nach Möglichkeit innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren ein Schwerbehinderter aus diesem Kontingent auf eine frei werdende Stelle umgesetzt wird.

1.3 Ausbildung Schwerbehinderter und Übernahme nach Abschluss der Ausbildung

Schwerbehinderte Jugendliche, die sich bei der Stadtverwaltung [REDACTED] bewerben (oder durch das Arbeitsamt vermittelt werden) werden, sofern sie für den Ausbildungsberuf geeignet sind, ungeachtet ihrer Behinderung ausgebildet.

Eine Übernahme schwerbehinderter Ausgebildeter erfolgt aufgrund der Leistungskriterien, die auch für nicht behinderte Ausgebildete gelten. Dabei sind für diesen Personenkreis besondere Anforderungen an Arbeitsplatz und Einsatzort zu prüfen.

1.4 Weiterbeschäftigung von Schwerbehinderten mit Leistungsminderung (Grundlage bildet die Dienstanweisung des OB Nr.15/2001)

In besonders schwierigen Personalsituationen, z. B. wenn leistungsgeminderte Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr nachkommen können, die Minderung der Leistungsfähigkeit jedoch nicht zum Bezug einer Rente wegen **voller Erwerbsminderung** führt, kann unter Umständen ein Verbleib des Beschäftigten in der bisherigen Tätigkeit/auf der bisherigen Stelle nicht mehr vertretbar sein.

Ist dies der Fall, so werden durch die Abteilung Organisation des Hauptamtes in Fachämtern mögliche behindertengerechte Aufgabenfelder erfasst, für die keine Stellen im Stellenverteilungsplan zur Verfügung stehen. Nach tariflicher Bewertung dieser Tätigkeiten kann die Zuordnung eines Beschäftigten zu einer dieser „Stellen“ in Verbindung mit einer Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen. Das stellt eine Alternative zur möglichen personenbedingten Kündigung dar.

In Verantwortung des Personalamtes ist unter Einbeziehung der verwaltungsinternen Helferguppe (Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Beauftragte des Arbeitgebers) zu prüfen, ob die Zuständigkeit anderer Leistungsträger gegeben ist.

1.5 Qualifizierung

Schwerbehinderte Beschäftigte sind entsprechend ihren Fähigkeiten zu fördern und zu qualifizieren. Betriebliche interne Qualifizierungen sind vorrangig zu gewähren, sofern es der finanzielle Rahmen gestattet.

Sollte aufgrund einer sich graduell entwickelnden Schwerbehinderung ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich werden, sind in Verantwortung des Personalamtes unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur erforderlichen beruflichen Qualifizierung zu erarbeiten.

1.6 Teilzeit

Der Arbeitgeber orientiert auf Teilzeitarbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhalten.

Auf Antrag des Schwerbehinderten erfolgt zwischen Fachamt, Personalamt, Abteilung Personalwirtschaft, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und der Beauftragten des Arbeitgebers eine entsprechende Prüfung der Einsatzmöglichkeit.

2. Behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen

Sofern ein schwerbehinderter Beschäftigter einer behindertenspezifischen Ausstattung am Arbeitsplatz bedarf und er die Zuständigkeit hierfür im Vorfeld nicht selbst klären kann, stehen die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, das Hauptamt, Abteilung Einkauf und Vergabe sowie die Mitarbeiter des Personalamtes, Abteilung Soziale Angelegenheiten einschließlich der Betriebsärzte zur Verfügung. Bei Unklarheiten ist das Integrationsamt (ehemals Hauptfürsorgestelle des Landesamtes für Familie und Soziales) einzubeziehen.

3. Prävention

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Der Personalrat Stadtverwaltung und die Schwerbehindertenvertretung werden bei der Erarbeitung einer Dienstanweisung des Oberbürgermeisters zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe aktiv einbezogen.

III. Zuständigkeit und Kontrolle

1. Für die Einhaltung der Integrationsvereinbarung sind die Unterzeichner zuständig. Bei auftretenden Problemen haben sich alle Parteien für eine einvernehmliche Lösung einzusetzen. Sofern diese Probleme nicht zwischen den Unterzeichnern zu klären sind, ist der Dienststellenleiter zu konsultieren.
2. Das Personalamt sichert gegenüber der Schwerbehindertenvertretung eine jährliche Information über die Schwerbehindertenquote in der Stadtverwaltung zu. Bei rückläufig-

ger Quote sind durch das Personalamt mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat geeignete Maßnahmen zu beraten und umzusetzen.

3. In den jährlichen Belegschaftsversammlungen berichten die Unterzeichner der Vereinbarung über die Realisierung der Inhalte der Integrationsvereinbarung im Hinblick auf die Beschäftigung und Eingliederung Schwerbehinderter.

IV. Schlussbestimmungen

Die Integrationsvereinbarung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft; es wird eine unbefristete Laufzeit vereinbart. Gleichzeitig tritt die Integrationsvereinbarung vom 19. April 2002 außer Kraft.

Änderungen sind im gegenseitigen Einvernehmen der Unterzeichner möglich und bedürfen der Schriftform.

Soweit einzelne Regelungen der Integrationsvereinbarung aufgrund rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Integrationsvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch für den Fall künftiger Rechtsänderungen.

gez.

Dezernat I

[Redacted Signature]

gez.

Schwerbehindertenvertretung

Vertrauensmann [Redacted Signature]

gez.

Personalrat Stadtverwaltung

Vorsitzende [Redacted Signature]

[Redacted] 09.12.2004