

(Stand: 25. 4. 2005)

Zwischen .....,  
vertreten durch ....  
nachstehend Dienststelle genannt,  
  
und der Mitarbeitervertretung,  
vertreten durch ....  
  
sowie der Schwerbehindertenvertretung \*

wird auf der Grundlage des § 36 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) und des § 83 des Sozialgesetzbuchs Teil IX (SGB IX) folgende

## **Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen**

getroffen:

### **Präambel**

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diese Integrationsvereinbarung auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - in der Fassung vom 23. April 2004 wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Sie soll dazu beitragen, dass die dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen obliegende besondere Fürsorge- und Förderungspflicht umgesetzt wird. In Erfüllung dieser Aufgabe erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten. Die Beteiligten sind sich darin einig, dass dies eine besonders wichtige kirchliche, gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Integrationsvereinbarung gilt für .....

### **2. Ziele**

#### **Ziele und Aufgaben dieser Integrationsvereinbarung sind:**

- Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzförderung gemäß § 83 SGB IX,
- die Verpflichtung der Dienststelle, im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches – SGB IX - einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen, insbesondere von Frauen zu leisten;
- die Anwendung dieser Integrationsvereinbarung, wenn Beschäftigte wegen Missachtung ihrer Persönlichkeit durch Mitarbeiter/innen oder Vorgesetzte in Leidens-

druck geraten und sich hilfesuchend an eine/n Vorgesetzte/n, die MAV oder die Schwerbehindertenvertretung wenden;

- die Verpflichtung **aller** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – insbesondere der mit Führungs- und Leitungsaufgaben betrauten Beschäftigten –, alles zu unternehmen, um ein kooperatives Miteinander allen Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermöglichen;
- die Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten und die Bekämpfung von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung behinderter Menschen;
- eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten zur dauerhaften beruflichen Integration behinderter Menschen;
- die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit dem Ziel der möglichst vollen Verwertbarkeit ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse;
- die Unterstützung schwerbehinderter Menschen in ihrem Bemühen um vollwertige Arbeitsleistung durch alle Vorgesetzten und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Verständnis und Hilfe nach Kräften,
- die Unterstreichung des Selbstverständnisses und der Aufgabe der Kirche, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

### **3. Maßnahmen**

Zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzförderung gemäß § 83 SGB IX und zur Verwirklichung der unter 2. formulierten weiteren Zielsetzungen werden folgende konkrete Maßnahmen verbindlich vereinbart:

#### **3.1 Prävention**

Treten Ereignisse ein, die das Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gefährden können, sind zunächst unter Einschaltung des Integrationsamts alle Möglichkeiten und Hilfen zur möglichst dauerhaften Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen. Gleiches gilt für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die von Schwerbehinderung bedroht sind.

#### **3.2 Arbeitsplatzsicherung:**

Die Dienststelle verpflichtet sich während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung, insbesondere die mit Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze unter der Voraussetzung gleicher Eignung bei Freiwerden nach Möglichkeit wieder mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen, um die seitherige Beschäftigungsquote zu erhalten und die gesetzliche Schwerbehindertenquote zu erreichen.

Eine Versetzung oder Umsetzung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern – auch nach Erkrankungen - soll grundsätzlich nur angeordnet werden, wenn ihnen mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Ihre Wünsche sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Den Wünschen von Schwerbehinderten auf Versetzung oder Wechsel des Arbeitsplatzes soll nach Möglichkeit entsprochen und hierbei die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung einbezogen werden.

#### **3.3 Arbeitsplatzförderung / Einstellung (§ 81 SGB IX)**

Die Dienststelle ist darüber hinaus verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Stellenausschreibungen erhält die Agentur für Arbeit frühzeitig zur Kenntnis.

Bei der Besetzung freier Stellen sind schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intern bevorzugt zu berücksichtigen, sofern bei ihnen eine entsprechende Eignung vorliegt.

In Stellenanzeigen ist in der Regel der Hinweis aufzunehmen: „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen um eine Stelle teilnehmen, für die sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, sofern sich dieser nicht ausdrücklich gegen die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung ausspricht.

Die Bewerbungsunterlagen schwerbehinderter Menschen, die die Anstellungsvoraussetzungen erfüllen und nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, sind der Schwerbehindertenvertretung auf ihr Verlangen hin zur Prüfung vorzulegen.

Für Schwerbehinderte sollen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den besonderen Anforderungen der Behinderung gerecht werden.

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Schwerbehinderte Menschen sollen daher bei ihrer Einstellung von vornherein an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, an denen sie ihnen gemäße Bedingungen vorfinden oder diese in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung geschaffen werden können. Bei Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind schwerbehinderte Menschen besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls aufgrund der Behinderung erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen.

Unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen können besondere Arbeitszeiten und Pausen angezeigt sein. Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, Überstunden, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst freizustellen. (§ 124 SGB IX)

### 3.4 Teilzeitarbeitsplätze

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 81 Abs. 4 SGB IX einen besonderen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig und die Erfüllung für die Dienststelle zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

### 3.5 Ausbildungsplätze (optional)

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern für einen Ausbildungsplatz steht in allen Bereichen die Möglichkeit offen, einen für sie passenden Ausbildungsplatz bei der Dienststelle zu finden. Die Schwerbehindertenvertretung baut gezielt Kontakte zu Schulen und Ausbildungseinrichtungen für behinderte Menschen auf, um behinderte Jugendliche verstärkt für eine Ausbildung bei der Dienststelle zu gewinnen.

### 3.6 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung soll der **Gestaltungsbedarf** von Arbeitsplätzen, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind, ermittelt und Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung getroffen werden.

- Bei Neuplanung und Umbau von bestehenden Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen sollen die Anforderungen an einen behinderungsgerechten Arbeitseinsatz berücksichtigt werden.
- Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. bei Neu- und Umbauten soll insbesondere berücksichtigt werden, dass die Ein- und Ausgänge, Toiletten, Lifts und Rampen

für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, ohne größeren Zeitaufwand und unabhängig erreichbar und zugänglich gestaltet sind.

- Die Arbeitsräume von schwerbehinderten Menschen sind so auszustatten, dass die Arbeit erleichtert und die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird.
- Der konkrete Gestaltungsbedarf muss so frühzeitig ermittelt werden, dass eine Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze rechtzeitig erfolgen kann. Bei Bedarf kann der Arbeitsplatz eines behinderten Menschen vom Integrationsteam, evtl. gemeinsam mit dem Arbeitssicherheitsbeauftragten, überprüft werden. Gegebenenfalls erfolgt zeitnah die Einbindung des technischen Beraters des Integrationsamtes durch das Integrationsteam. Die Gestaltungsmaßnahmen sind unverzüglich durchzuführen. Mit dem zuständigen Rehabilitationsträger bzw. dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geklärt. Dazu notwendige Förderleistungen werden rechtzeitig vor der Gestaltung der Arbeitsplätze bzw. vor ihrer Einrichtung beantragt.
- Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen G werden bei der Vergabe von Parkplätzen, soweit vorhanden, besonders berücksichtigt. (optional) Für schwerbehinderte Menschen sollen, sofern notwendig, Parkmöglichkeiten in ausreichender Zahl und Größe eingerichtet werden.

### **3.7 Fortbildung und Weiterqualifizierung**

Die Dienststelle hat die schwerbehinderten Menschen im Rahmen ihrer Möglichkeiten so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einbringen und weiter entwickeln können. Sie sorgt dafür, dass schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die zur Ausführung ihrer Arbeit notwendigen Schulungen erhalten. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern. Spezielle Fortbildungen z.B. für hör- oder sehbehinderte Beschäftigte, die nicht im Fortbildungsangebot der Landeskirche oder der Dienststelle enthalten sind, werden unter Einbeziehung des Integrationsamtes ermöglicht. Die Dienststelle hat die schwerbehinderten Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei innerbetrieblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen (§ 81 SGB IX).

## **4. Controlling**

Das Controlling, d.h. Personalplanung, Steuerung und Kontrolle, wird durch ein sog. Integrationsteam durchgeführt. Dieses besteht aus Vertretern der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung\* und der Mitarbeitervertretung. Das Integrationsteam kann sich ggf. mit der Bitte um Unterstützung an andere Stellen wenden (z.B. Arbeitsmedizinischer Dienst, Medizinischer Dienst der Krankenkassen, Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Evang. Oberkirchenrat, Integrationsamt, Integrationsfachdienst und Agentur für Arbeit).

Die Mitglieder des Teams überprüfen auch die Arbeitsstätten und das Arbeitsumfeld von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den barrierefreien Zugang. Die Dienststelle verpflichtet sich, bei geplanten Umbauten grundsätzlich die DIN-Normen für Barrierefreiheit einzuhalten und umzusetzen.

Die getroffene Zielvereinbarung wird durch das Integrationsteam überwacht und einmal jährlich überprüft, es kann den Vertragsschließenden evtl. notwendige Korrekturen und Ergänzungen sowie Vorschläge zur Fortschreibung der Vereinbarung unterbreiten. Hierzu werden regelmäßig feste Besprechungstermine des Integrationsteams, die von der Schwerbehindertenvertretung oder der MAV vorgeschlagen werden, mindestens .....(einmal jährlich) abgehalten.

**5. Inkrafttreten**

Diese Integrationsvereinbarung tritt am ..... in Kraft und kann mit einer Frist von ..... Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

Sie ist spätestens im 2-jährigen Turnus zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

....., den .....

Dienststelle:

Mitarbeitervertretung:

Schwerbehindertenvertretung\*:

.....

.....

.....

---

\* Sofern keine Schwerbehindertenvertretung besteht, werden die Aufgaben von der Mitarbeitervertretung wahrgenommen.