

Welche Eigenschaften sollten die Integrationsvereinbarungen haben?

Die Integrationsvereinbarung sollte **SMART** sein.

S

steht für **spezifisch**, d. h., die Vereinbarungen sind auf die betriebliche Situation abgestimmt.

- Was soll erreicht werden?

M

steht für **messbar**, d.h., die Vereinbarungen sind transparent und nachprüfbar, ob das Vereinbarte erreicht worden ist.

- Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht worden ist?

A

steht für **akzeptabel**, d.h., alle Beteiligten stehen voll und ganz hinter den Vereinbarungen.

- Was haben wir davon?

R

steht für **realistisch**, d.h., die anvisierten Ziele sind im Bereich des Machbaren (weniger ist manchmal mehr).

- Was können wir dafür tun...?

T

steht für **terminiert**, d.h., es werden regelmäßig Termine vereinbart, bis wann was erreicht sein soll.

- Bis wann ist das Ziel erreicht?

Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden. Er ist u. a.:

- Integrationsamt für behinderte Menschen im Betrieb
- Überörtlicher Träger der Sozialhilfe
- Träger der Kriegsopferfürsorge (KOF)
- Alleingesellschafter der LWV-Gesundheitsmanagement GmbH
- Träger von Schulen und weiteren Einrichtungen

Ihr Ansprechpartner ist das Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen.

Sie erreichen uns:

Regionalverwaltung Kassel
Kölnische Str. 30,
34117 Kassel
Tel.: 0561/1004-0,
Bildtel.: 0561/5214908
Fax: 0561/1004-2650

Regionalverwaltung Darmstadt
Steubenplatz 16,
64293 Darmstadt
Tel.: 06151/801-0,
Fax: 06151/801-234

Regionalverwaltung Wiesbaden
Frankfurter Str. 44
65189 Wiesbaden
Tel.: 0611/156-0,
Fax: 0611/156-209

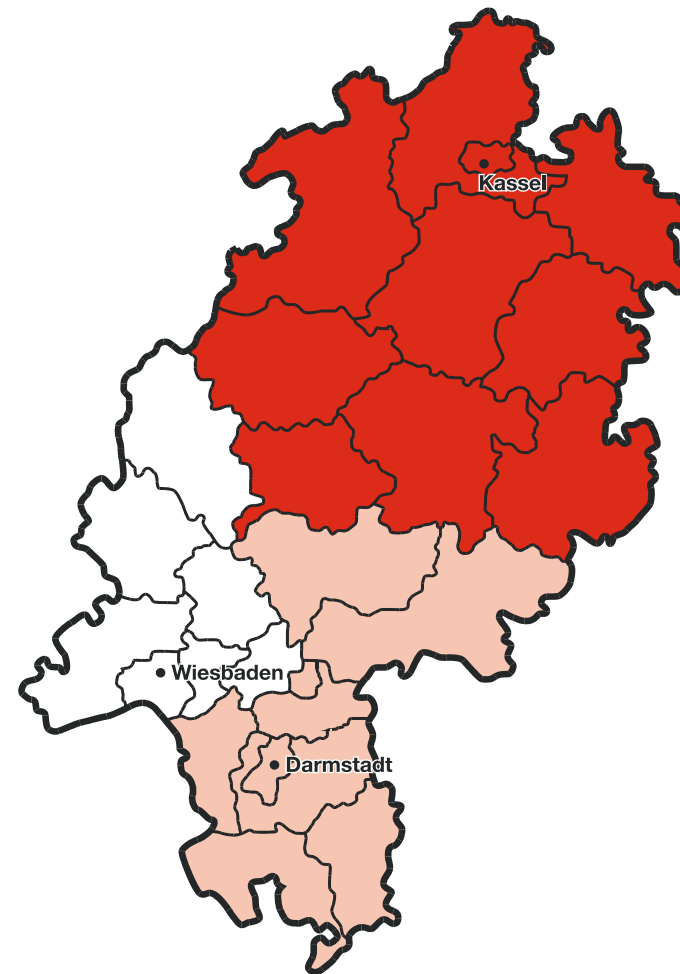
Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:

kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Besuchen Sie uns im Internet:

www.integrationsamt-hessen.de

Zuständigkeit des Integrationsamtes



Herausgeber: Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV), Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
www.lww-hessen.de

Internet: Text, Gestaltung,
Redaktion: Integrationsamt Hessen
Druck: LWV-Hausdruckerei
Stand: Juli 2009



Landeswohlfahrtsverband Hessen
Fachbereich Behinderte Menschen im Beruf
Integrationsamt

Die Integrationsvereinbarung

17

Die Integrationsvereinbarung ist ein wichtiges betriebliches Instrument, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Die Inhalte der Integrationsvereinbarung sollten klar definiert, überprüfbar und auf die individuellen Bedingungen im Betrieb oder in der Dienststelle abgestimmt sein.

Warum Integrationsvereinbarungen?

Sinn der Integrationsvereinbarung ist es, die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen im Betrieb zu unterstützen. Dies wird durch die Vereinbarung gemeinsamer Ziele erreicht. Die Integrationsvereinbarung wird zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat/Personalrat abgeschlossen.

Der Abschluss einer Integrationsvereinbarung ist ein wichtiges Thema für alle Betriebe und Dienststellen. Sie erleichtert die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung und setzt positive Impulse für die Aufgaben der Personalverantwortlichen, aber auch für die der Betriebs- bzw. Personalräte. Ein Prozess wird in Gang gesetzt, von dem nicht nur die schwerbehinderten Menschen, sondern das gesamte Unternehmen profitieren kann.

Realistisch und konkret

Die Grundsatzfrage für jede gelungene Integrationsvereinbarung ist, welche Ziele für den Betrieb oder die Dienststelle realistisch und erreichbar sind. Je konkreter Ziele und Strategien für die Umsetzung benannt und in regelmäßigen Abständen überprüft werden, desto größer sind die Erfolge.

Was beinhalten Integrationsvereinbarungen?

Integrationsvereinbarungen unterstützen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Sie beinhalten Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit usw. Darüber hinaus können Integrationsvereinbarungen aber auch Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher oder zur Durchführung der betrieblichen Prävention enthalten (siehe § 83 Abs. 2a SGB IX). Hierzu werden gemeinsame Ziele entwickelt und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele verabredet.

Alle Beteiligten stehen hinter der Vereinbarung, was ihre Umsetzung wesentlich erleichtert. So kann abstrakte Theorie zur gelebten Praxis werden.

Voraussetzungen für den Erfolg:

- Integrationsvereinbarungen werden von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet und als Chance angesehen.
- Alle Beteiligten sind sich einig, betriebliche Besonderheiten sind für alle nachvollziehbar und finden entsprechend Berücksichtigung.
- Vereinbarte Ziele sind konkret, realisierbar und ihre Wirkung nachprüfbar.
- Die Zielvereinbarungen sollten für einen überschaubaren Zeitraum getroffen werden.
- Die Inhalte sind für alle verbindlich.

Wie unterstützt das Integrationsamt?

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

Das Integrationsamt unterstützt durch Beratung und Information sowie Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen.

Für Interessenten ist eine Arbeitshilfe in Form einer Broschüre mit dem Titel „Integrationsvereinbarung“ kostenlos erhältlich.

Welche Vorteile bringt eine Integrationsvereinbarung?

Integrationsvereinbarungen unterstützen die Steuerung im Betrieb/ in der Dienststelle. Soweit Rahmenregelungen bestehen, z. B. Integrationsrichtlinien im öffentlichen Dienst, werden diese durch die Inhalte der Integrationsvereinbarungen gefüllt und konkretisiert. Dabei orientieren sie sich eng an der betrieblichen Situation und regeln die Zusammenarbeit der Verantwortlichen. Die Schwerbehindertenvertretung kann den Abschluss einer Integrationsvereinbarung gem. § 83 Abs. 1 SGB IX vorschlagen. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Verhandlung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat bzw. Personalrat. Der beste Weg ist es, die Integrationsvereinbarung gemeinsam zu erarbeiten.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Höhere Beschäftigungsquote
- Kostenersparnis bei der Ausgleichsabgabe
- Kosteneinsparung durch Inanspruchnahme von Fördermitteln
- Motivation der Mitarbeiter
- Erhöhung der Produktivität
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Mitarbeiterbindung durch gute Firmenkultur
- Verbesserung des Firmenimages

Vorteile für den schwerbehinderten Menschen:

- Erhöhung der Chancengleichheit in Arbeit und Beruf
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Qualifizierung und Fortbildung
- Abbau von Ängsten
- Anerkennung im Beruf
- Verbesserung der Integration
- Erhalt des Arbeitsplatzes

Vorteile für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs-/Personalrat:

- Klare Regelung von Zuständigkeiten
- Verteilung von konkreten Aufgaben
- Festlegung des Handlungsspielraumes
- Vereinbarung von festen Zielen
- Erfolgreiche Arbeit für schwerbehinderte Menschen