

EMPFEHLUNGEN ZUM ABSCHLUSS EINER INTEGRATIONSVEREINBARUNG

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

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. Wurde das Vereinbarte erreicht? Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht worden ist?
- A** steht für *akzeptabel*, d.h. alle Beteiligten stehen hinter den Vereinbarungen. Was haben wir davon?
- R** steht für *realistisch*, d.h. die anvisierten Ziele liegen im Bereich des Machbaren. Was können wir dafür tun?
- T** steht für *terminiert*, d.h. es werden regelmäßig Stichtage vereinbart, bis wann was erreicht sein soll. Wann ist das Ziel erreicht?

WEITERE AUSKÜNFTE

Wenn Sie weitergehende Fragen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung haben, rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

KONTAKTE

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Integrationsamt

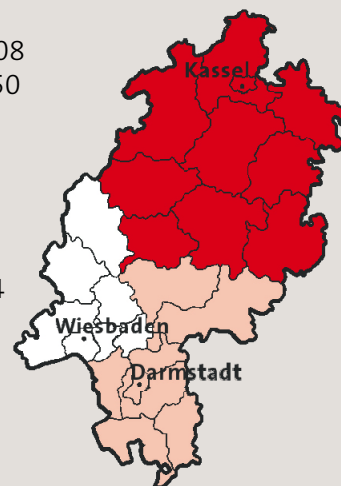
Kölnische Str. 30
34117 Kassel
Tel. 0561 1004 - 0
Bildtel. 0561 5214908
Fax 0561 1004 - 2650

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

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



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

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er betreut Kriegsbeschädigte, deren Angehörige und Hinterbliebene.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.

Impressum

Herausgeber	Landeswohlfahrtsverband Hessen Ständeplatz 6-10, 34117 Kassel
Text	Integrationsamt
Redaktion	Marco Steinbach, Jörg Daniel
Gestaltung	Heiko Horn
Druck	Druckerei des LWV Hessen
Stand	Oktober 2010
Internet	www.lww-hessen.de

17 / DIE INTEGRATIONSVEREINBARUNG

Eine Information für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber

SINN UND ZWECK

Die Integrationsvereinbarung soll die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen im Betrieb unterstützen, indem Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalrat gemeinsame Ziele vereinbaren. Diese Vereinbarung 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 profitieren, sondern das gesamte Unternehmen.

DIE INHALTE

Integrationsvereinbarungen unterstützen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Sie beinhalten Regelungen zur Personalplanung und Arbeitsgestaltung (Umfeld, Organisation und Zeit). Darüber hinaus können Integrationsvereinbarungen aber auch Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher oder zur betrieblichen Prävention enthalten (siehe § 81 Abs. 2 a SGB IX). Hierzu werden gemeinsame Ziele entwickelt und Maßnahmen verabredet, wie diese Ziele erreicht werden können. Eine schriftliche Vereinbarung signalisiert:

Alle Beteiligten stehen hinter den Zielen. Das erleichtert die anschließende Umsetzung.

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.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ERFOLG

- Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet und als Chance angesehen.
- Die Integrationsvereinbarung ist das Ergebnis einer Verständigung, betriebliche Besonderheiten werden in ihr berücksichtigt.
- Die Inhalte sind für alle verbindlich.
- Die Ziele sollten für einen überschaubaren Zeitraum vereinbart werden.
- Die vereinbarten Ziele sind konkret und realisierbar. Die Umsetzung ist nachprüfbar.

DAS ANGEBOT DES INTEGRATIONSAMTES

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 berät und informiert, bietet Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen an. Auf Wunsch stellt es kostenlos eine Broschüre „Integrationsvereinbarung“ als Arbeitshilfe zur Verfügung.

VORTEILE EINER INTEGRATIONSVEREINBARUNG

Integrationsvereinbarungen unterstützen das betriebliche Personalmanagement. Wenn Rahmenregelungen bestehen, z. B. Integrationsrichtlinien im öffentlichen Dienst, können diese durch eine Integrationsvereinbarung auf der betrieblichen Ebene konkretisiert werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann den Abschluss einer Integrationsvereinbarung vorschlagen (§ 83 Abs. 1 SGB IX). Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Verhandlung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat.

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Gemeinsame Aktivitäten für mehr Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und dadurch Einsparungen bei der Ausgleichabgabe
- Motivationsschub für Mitarbeiter
- Erhöhung der Produktivität
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Mitarbeiterbindung durch verbesserte Unternehmensstruktur

- Imagegewinn für das Unternehmen

Vorteile für den schwerbehinderten Menschen:

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

Vorteile für Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- bzw. Personalrat

- Zuständigkeiten und Aufgaben sind klar geregelt
- Der Handlungsspielraum ist festgelegt
- Feste Ziele werden vereinbart