



Landeswohlfahrtsverband Hessen Integrationsamt

Integrationsvereinbarungen

Arbeitshilfe für die Verhandlungspartner
im Betrieb und in der Dienststelle



INTEGRATIONSVEREINBARUNGEN nach § 83 SGB IX **Arbeitshilfe für die Verhandlungspartner im Betrieb und in der Dienststelle**

Warum Integrationsvereinbarungen?

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

Behinderten Menschen die Möglichkeit geben zur:

- qualifizierten beruflichen Tätigkeit
- Verwirklichung im Beruf
- Erbringung einer gesellschaftlich akzeptierten Arbeitsleistung

1. *Einleitung*
2. *Ist-Situation*
3. *Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Erreichung der Ziele*
4. *Überprüfung und Berichtspflicht*
5. *Abschluss einer Integrationsvereinbarung*

Was beinhalten Integrationsvereinbarungen?

Integrationsvereinbarungen unterstützen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben. Sie beinhalten Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit etc. Hierzu werden gemeinsam Ziele entwickelt und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele verabredet.

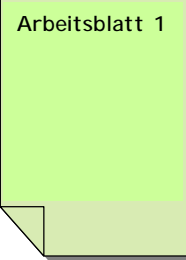
Was bringen Integrationsvereinbarungen:

- **den schwerbehinderten Beschäftigten,**
- **deren Arbeitgebern,**
- **deren Interessenvertretern?**

Integrationsvereinbarungen unterstützen die Steuerung im Betrieb. 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 vorschlagen (§ 83 Abs. 1 SGB IX).

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.



Voraussetzungen für den Erfolg:

- Integrationsvereinbarungen müssen von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance angesehen werden.
- Alle Beteiligten müssen sich einig sein.
- Betrieblichen Besonderheiten müssen für alle nachvollziehbar sein und berücksichtigt werden.
- Vereinbarte Ziele müssen konkret, realisierbar und nachprüfbar sein.
- Die Zielvereinbarungen sollen für einen überschaubaren Zeitraum getroffen werden.
- Die Inhalte der Zielvereinbarungen sind verbindlich.

Wie unterstützt das Integrationsamt ?

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

Das Integrationsamt unterstützt durch:

- Beratung und Information
- Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen.

Für die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen bietet das Integrationsamt ein vielfältiges Leistungsangebot.

So erarbeiten Sie eine Integrationsvereinbarung

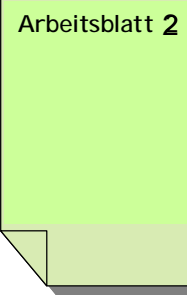
Im Folgenden werden die einzelnen Schritte dargestellt, die für die Erarbeitung und den Abschluss einer Integrationsvereinbarung sinnvoll und notwendig sind.

1. Schritt:

Es ist wichtig im ersten Schritt einen gemeinsamen Informationsstand herzustellen.

Es sollten z.B. folgende Fragen besprochen werden:

- Welche Bedeutung hat die Integrationsvereinbarung für unseren Betrieb bzw. unsere Dienststelle?
- Welche Regelungen gelten für uns als Verhandlungspartner?
- Welche Rolle und Aufgaben haben wir?
- Was erwarten wir voneinander ?
- Für welchen Zeitraum soll die Integrationsvereinbarung abgeschlossen werden?

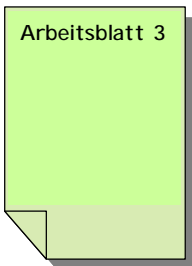


Arbeitsblatt 2

Diese Inhalte können in der Einleitung der Integrationsvereinbarung festgehalten werden.

2. Schritt:

Im zweiten Schritt geht es um eine Bestandsaufnahme:



- Personalsituation:
Differenzierte Angaben zu den Beschäftigten und den Arbeitsplätzen, zur Einstellungssituation und Personalwechsel, zur Ausbildungssituation, Beschäftigungsquote etc..
- Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften:
Überprüfen der in § 83 Abs. 2 genannten Punkte - Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Um-feldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit.

- Kooperationsformen prüfen: Wer arbeitet mit wem, wie zusammen?
- Wie sind die Verfahrenswege?
- Einschätzung der Situation:
Was läuft gut - zufriedenstellend - weniger gut - überhaupt nicht?

Darstellung der Ist-Situation im Betrieb/ in der Dienststelle.

Wo sind unsere Schwachstellen?

Was kann verbessert werden?

3. Schritt:

Das Kernstück der Integrationsvereinbarung bilden die Ziele, die die Verhandlungspartner festlegen. Im dritten Schritt geht es deshalb um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Zielen. Die Anzahl der vereinbarten Ziele einer Integrationsvereinbarung ist nicht ausschlaggebend. Wichtig ist, ob die Ziele umsetzbar sind und ob sie zu spürbaren Verbesserungen für den schwerbehinderten Beschäftigten führen.

Für die Verhandlung sind folgende Fragen wichtig:

- Was soll erreicht werden? Welche Ziele bzw. Teilziele sollen festgelegt werden?
- Wie erfolgt der Umgang mit den gesetzlichen Vorschriften, z.B. zur Prävention, bei der Besetzung freier Stellen, zur Verbesserung der Beschäftigungsquote?
- Wie sollen die Angebote des Integrationsamtes und der Arbeitsverwaltung genutzt werden?
- Wer übernimmt die Federführung? Wie kann die Verantwortung sinnvoll aufgeteilt werden?
- Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet, z.B. regelmäßige Besprechungen?

Es reicht nicht aus Ziele und Maßnahmen festzulegen. Ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Umsetzung der Ziele verantwortlich ist. Auch muss der vorgegebene Zeitrahmen eingehalten werden.

Ziel	Maßnahmen	Wer ist verantwortlich?	Bis wann erledigt?

4. Schritt:

Es ist erforderlich, die Zielerreichung regelmäßig zu beobachten. Hierzu dient die Berichtspflicht. Man sollte sich bereits beim Abschluss der Integrationsvereinbarung Gedanken machen, wie und wann die Erreichung der Ziele überprüft werden soll. Außerdem empfiehlt sich die Absprache, wem die Ergebnisse berichtet werden sollen.

Vorab müssen deshalb folgende Fragen geklärt werden:

- Welche Instrumente sind geeignet, die Zielerreichung zu überprüfen? (z.B. auch Befragung der schwerbehinderten Beschäftigten)
- Über welche Punkte sollte der Arbeitgeber in der Schwerbehindertenversammlung berichten?

5. Schritt:

Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Integrationsvereinbarung:

- Bekanntgabe im Betrieb/ in der Dienststelle.
- Übersendung einer Ausfertigung an das Integrationsamt und an die Agentur für Arbeit
- Veröffentlichung in der Betriebszeitung o.ä.

**6. Schritt:**

Die empfohlene Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist ein Jahr. Nach Ablauf sollen die Vertragspartner die Zielvereinbarung gemeinsam auswerten.

Hier ist die Beantwortung folgender Fragen von Bedeutung:

- Wurden die Ziele erreicht/ teilweise erreicht?
- Wurden geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung ausgewählt?
- Gibt es besser geeignete Maßnahmen?

Arbeitsblatt 1

Was bringen Integrationsvereinbarungen den Beteiligten

Arbeitgeber / Beauftragte/r des Arbeitgebers

- ✓ Leistungssteigerung durch Motivation
- ✓ Dokumentation des Ist-Zustandes durch die Bestandsanalyse (z.B. Aufdeckung von Schwachstellen)
- ✓ Höhere Beschäftigungsquoten und damit Kostenersparnis bei der Ausgleichsausgabe
- ✓ Kostenersparnis durch Inanspruchnahme der finanziellen Förderungen des Integrationsamtes und der Arbeitsverwaltung
- ✓ Verbesserte Produktivität durch Arbeitsplatzgestaltung und Motivation der Mitarbeiter
- ✓ Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen (u.a. Beschäftigungspflicht, Prävention)
- ✓ Beitrag zum positiven Firmenimage/ Unternehmenskultur
- ✓ Kostenersparnis durch Nutzung des Sachverstandes des Integrationsteams bei Handlungsbedarf

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Mitarbeiter/innen

- ✓ Abbau von Ängsten (Offenbarung der Schwerbehinderteneigenschaft)
- ✓ Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Arbeitsplatzgestaltung
- ✓ Verbesserte Berufschancen durch Qualifizierung und Fortbildung
- ✓ Sicherung des Arbeitsplatzes durch Nutzung der Hilfen
- ✓ Verbesserte Integration in den Betrieb/die Dienststelle
- ✓ Vermeidung von Nachteilen im Arbeits- und Berufsleben

Schwerbehindertenvertretung/ Betriebs-/ Personalrat

- ✓ Regelung von Zuständigkeiten und konkrete Verteilung der Aufgaben
- ✓ bessere Beteiligung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen
- ✓ Klare Spielregeln für die zu leistende Arbeit
- ✓ Kompetentes festes Integrationsteam
- ✓ Vereinbarung von konkrete Zielen
- ✓ Höhere Akzeptanz der geleisteten Arbeit

Mögliche Nachteile / Gefahren / Risiken

- | | |
|---|------------------------------|
| ↓ unklar formulierte Zielvereinbarungen | ↓ unrealistische Zielsetzung |
| ↓ keiner hält sich an die Vereinbarung | ↓ hoher Zeitaufwand |
| ↓ Begrenzung der bisherigen Handlungsspielräume | ↓ nicht messbare Ziele |

Beispiele für mögliche Zielvereinbarungen und ihre Umsetzung

Ziel	Maßnahme	Wer ist verantwortlich?	Bis wann erledigt?
Im Bereich Verpackung scheiden im Laufe der nächsten 8 Monaten drei Mitarbeiter aus. Diese Stellen sind zum Jahresende durch schwerbehinderte Menschen wieder besetzt.	Durch eine zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme wird ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus der Produktion zum Vorarbeiter für den Bereich Verpackung weitergebildet. Die Agentur für Arbeit wird über die freiwerdenden Stellen informiert und ein Anforderungsprofil erstellt.	Der Arbeitgeberbeauftragte erstellt das Anforderungsprofil. Danach nimmt die Schwerbehindertenvertretung Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf.	31.12.
Künftig ist in jedem Ausbildungsjahr mindestens 1 geeigneter schwerbehinderter Jugendlicher eingestellt.	Alle freien Ausbildungsstellen werden der Agentur für Arbeit gemeldet. Die integrativen Schulen werden informiert. Alle sich bewerbenden Jugendlichen werden zum Einstellungstest geladen. Alle schwerbehinderten Bewerber, die den Test bestehen, werden zu einem Vorstellungsgespräch geladen.	Die Personalabteilung informiert die Agentur für Arbeit, lädt ein und führt den Test durch. Über die Einstellung entscheidet das Integrationsteam einvernehmlich.	31.12.
Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter sind am Ende des nächsten Jahres behinderungsgerecht gestaltet.	Die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter werden über die Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt und um Anregungen gebeten. Bei Rückmeldungen werden Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt.	Die Schwerbehindertenvertretung führt die Befragung durch. Sie koordiniert Termine mit dem Technischen Fachdienst des Integrationsamtes. Der Arbeitgeber beantragt die ggf. notwendigen Mittel für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung bei dem Integrationsamt.	31.12.
Nach der Schließung der Abteilung K17 arbeiten die zwei schwerbehinderten Mitarbeiter auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz	Gesundheitliche Eignung und berufliche Qualifikationen (Fähigkeitsprofil) werden ermittelt. Für geeignete Stellen wird ein Einarbeitungsplan erstellt.	Der Beauftragte des Arbeitgebers schaltet den Betriebsarzt ein. Die Schwerbehindertenvertretung klärt die Qualifikation/ Mitarbeiterwünsche. Das Integrationsteam legt Einsatzmöglichkeiten fest.	31.12.

Arbeitsblatt 2

Welche Bedeutung hat die Integrationsvereinbarung für unseren Betrieb?

**Kreuzen Sie an, welche der Aussagen Sie gemeinsam tragen.
Die Liste ist nicht vollständig und kann erweitert werden.**

Die Aussagen können in der "Einleitung" festgehalten werden.

- Die dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.
- Aufgrund des technischen Fortschritts gibt es zusätzliche erweiterte Arbeitsmöglichkeiten in den Betrieben. Davon können und sollen gerade schwerbehinderte Menschen profitieren.
- Qualifikation ist heute entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz. Den schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen.
- Menschen mit Behinderungen werden an ihren Fähigkeiten gemessen, nicht an ihren Defiziten.
- Sollte sich die Behinderung am Arbeitsplatz auswirken, wird dies innerhalb des Integrationsteams offen besprochen und eine Lösung erarbeitet.
- Die Zusammenarbeit im Integrationsteam wird kooperativ, einvernehmlich und transparent gestaltet
- Der Arbeitgeber ist offen für Fragen der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Er nutzt die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit.
- Die Schwerbehindertenvertretung trägt nicht nur zur Umsetzung der Vereinbarungen bei, sondern wirkt auch bei der Bewältigung betrieblicher Probleme mit. Hierbei wird sie von dem Betriebsrat/ Personalrat unterstützt.

- Die Vereinbarungspartner stimmen darin überein, dass auch von den im Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten Frauen und Männern erwartet werden kann, sich mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten im Beruf zu engagieren.
- Integrationsvereinbarungen sind keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

Was ist Ihnen außerdem wichtig?

Arbeitsblatt 3

Analyse der Ist-Situation

Betrieb/Dienststelle

Abteilungen z.B. Produktion, Versand etc.	Beschäftigte insgesamt		Schwer- behinderte Menschen (sbM)		Gleichgestellte behinderte Menschen		besetzte Ausbildungsplätze	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	gesamt	sbM
Summe								
Gesamtzahl							XXXXXXXXXXXXXXXXXX	

Wie viele schwerbehinderte Beschäftigte arbeiten in Teilzeit?

.....

Gibt es im Betrieb/ in der Dienststelle schwerbehinderte Praktikanten/ Probearbeitsverhältnisse?

ja nein

Wenn ja, wie viele?.....

Weitere Betriebe/ Nebenstellen:

.....

Tarifliche Bindung: ja nein

Welche Tarifverträge gelten?

.....

<u>Ansprechpartner</u> (Name, Tel.-Nr.:

intern:

Personalabteilung:

Geschäftsführung:

Beauftragter des Arbeitgebers:

Betriebs-/Techn. Leitung:

Betriebs-/Personalrat:

Schwerbehindertenvertretung:

Betriebsarzt:

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

sonstige:

extern:

beim Integrationsamt:

bei der Agentur für Arbeit:

beim Integrationsfachdienst:

andere:

Differenzierung der Arbeitsplätze
--

Nach Bereichen

a) In welchen Bereichen/ auf welchen Arbeitsplätzen sind besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 72 SGB IX) beschäftigt (z. B. blinde, gehörlose, außergewöhnlich gehbehinderte Menschen)?

.....

.....

.....

.....

.....

b) Welche Bereiche/ Arbeitsplätze sind besonders gut für schwerbehinderte Menschen geeignet?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nach besonderen Anforderungen

In welchen Bereichen/ auf welchen Arbeitsplätzen sind besondere Anforderungen/ Merkmale zu beachten (z.B. besondere Belastbarkeit wegen Nacht- und Schichtdienst, spezielle Qualifikationen, besondere Tauglichkeitsvoraussetzungen, hohe körperliche Belastbarkeit wegen ständigen Hebens und Tragens, Bewältigung von regelmäßigen Konfliktsituationen)?

Bereich	Anforderungen / besondere Merkmale

Einstellungssituation/Personalwechsel

Wie läuft das Einstellungsverfahren ab?

.....

.....

.....

Welche personellen Veränderungen für schwerbehinderte Mitarbeiter sind absehbar?

Abteilungen z.B. Produktion, Versand etc.	Neueinstellungen	Umsetzungen	Praktikantenstellen	Ausbildungsplätze	Wegfall von Stellen

Welche Vorgaben sind beim Personaleinsatz zu beachten (z.B. Qualifikationsanforderungen etc.)

Abteilungen z.B. Produktion, Versand, Einkauf, Verkauf, Lager etc.	Qualifikationen	Akkordarbeit	Schichtdienst	...

Finanzierung

a) Gibt es spezielle Mittel für die Arbeitsplatzgestaltung

- ja nein

Wenn ja welche?.....
.....

b) Wie viel Mittel stehen für Fortbildung zur Verfügung?

.....
.....

c) Wohin fließen externe Fördermittel (z.B. vom Integrationsamt, Arbeitsverwaltung, andere Reha-Träger)?

.....
.....

Zusammenarbeit

Gibt es Strukturen für die Zusammenarbeit?
(z. B. Arbeitskreise, Gesundheitszirkel, regelmäßige Besprechungen des Integrationsteams)

Wenn ja, welche?

.....
.....

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

Abteilungen z.B. Produktion, Versand, Einkauf, Verkauf, Lager etc.	Maßnahme

Arbeitsblatt 4

Weitere Punkte für die Vereinbarung

Die Integrationsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

- für den Arbeitgeber
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs-/ Personalrat
- Beauftragte/r des Arbeitgebers.

Die Integrationsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab dem für einen Zeitraum von Jahr/en.

Eine Kündigung der Integrationsvereinbarung ist mit einer Frist von Monaten möglich.

Die Integrationsvereinbarung wird bekannt gegeben

- durch Aushang
- durch Veröffentlichung
- durch

In beratender Funktion hat/ haben mitgewirkt:

Frau/ Herr.....
(Vertreter/in des Integrationsamtes)