

Luchterhand-
Fachseminare zum
Sozialrecht



Wolters Kluwer
Deutschland

Workshop
Integrationsvereinbarung

23.09.10, München, Referent:
Prof. Peter Trenk-Hinterberger

Übersicht

A. Rechtliche Rahmenbedingungen

- I. Inhalt des § 83 Abs. 1 SGB IX
- II. Inhalt des § 83 Abs. 2 und 2a SGB IX
- III. Inhalt des § 83 Abs. 3 SGB IX

B. Inhalte der Integrationsvereinbarung

- I. Vorteile der Integrationsvereinbarung
- II. Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung
- III. Hinweise auf Muster/Vorbilder

A. Rechtliche Rahmenbedingungen

Zentrale Rechtsgrundlage für Integrationsvereinbarungen

(im Folgenden IntVer)

ist **§ 83 SGB IX**

(Neuntes Buch des Sozialgesetzbuchs
- Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)



I. Inhalt des § 83 **Abs. 1** SGB IX

§ 83 SGB IX

Integrationsvereinbarung

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

§ 83 SGB IX, Absatz 1 Satz 1:


- Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung.


Was ist eine INTEGRATIONSVEREINBARUNG?

1. Die IntVer ist ein **Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben**. Dabei wird die betriebliche Förderung der Teilhabe mit Hilfe von **Zielvereinbarungen** gesteuert.
2. Die IntVer ist ein **Vertrag**.

Wer ist Partner der IntVer?

1. Auf der einen Seite: der Arbeitgeber
2. auf der anderen Seite: die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und die Interessenvertretungen nach § 93 SGB IX (also Betriebsrat, Personalrat, Richterrat...). Die SBV ist also grundsätzlich nicht allein befugt, mit dem ArbG eine IntVer abzuschließen (sondern nur zusammen mit oder mit Zustimmung der Interessenvertretung nach § 93 SGB IX!).

- 
- **Beachte:** Nach § 83 Abs. 1 Satz 2 SGB IX wird über die IntVer **auf Antrag der SBV** verhandelt; die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen sind dann an den Verhandlungen zu beteiligen.
 - Dies bedeutet: Das **Initiativrecht** auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber steht der **SBV** zu. Von ihr geht der entscheidende Impuls aus. Mit diesem Initiativrecht wird die SBV deutlich aufgewertet.

- 
- **Kein** Partner der IntVer ist der **Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX)**. Dieser ist aber in die Verhandlungen und beim Abschluss der Vereinbarung beizuziehen (vgl.: „in Zusammenarbeit mit“).
 - Gibt es **keine Interessenvertretung** nach § 93 SGB IX, besteht aber eine SBV (seltene Konstellation!), so ist die SBV allein der Partner. Die SBV hat dann auch das alleinige **Initiativrecht**, also das Recht, Verhandlungen über eine IntVer anzustoßen.

- 
- Gibt es **keine SBV**

(wenn keine gewählt wurde oder wenn die Voraussetzungen für die Wahl einer SBV nach § 94 SGB IX nicht erfüllt sind)

ist ersatzweise die **Interessenvertretung** nach § 93 SGB IX der Partner und hat das entsprechende **Initiativrecht** (vgl. § 83 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Dann ist auch diese Interessenvertretung Partner der IntVer.



Im Idealfall erarbeiten **Arbeitgeber** und **innerbetriebliches Integrationsteam**

(bestehend aus SBV, Betriebs- oder Personalrat und Beauftragtem des Arbeitgebers)

gemeinsam eine IntV, die auf den Betrieb oder die Dienststelle zugeschnitten ist.

Für wen gilt die IntVer?

1. In **räumlicher** Hinsicht:

a) Die IntVer gilt für den einzelnen Betrieb (die einzelne Dienststelle), für den (die) sie abgeschlossen wurde.

Dieser Betrieb (diese Dienststelle) ist in der IntVer ausdrücklich zu bezeichnen.

b) Für mehrere Betriebe eines Unternehmens (mehrere Dienststelle einer Verwaltung) kann jeweils eine **eigene** IntVer abgeschlossen werden.

c) Möglich sind auch **GesamtIntVer** für mehrere Betriebe oder Dienststellen oder für das Gesamtunternehmen (für die gesamte Behörde). Auf Arbeitnehmerseite sind dann die **Gesamtvertretungen** nach § 97 Abs. 6 Satz 1 SGB IX für die Verhandlung und den Abschluss der Vereinbarung zuständig.



2. In **personeller** Hinsicht:

erstreckt sich die IntVer jedenfalls stets auf alle **schwerbehinderten (und ihnen gleichgestellten)** Beschäftigten der erfassten Betriebe bzw. Dienststellen,

wobei als „Beschäftigte“ in der IntVer üblicherweise „die Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG“ genannt werden.

ferner - **falls ausdrücklich vereinbart** - zum Beispiel auf:

- die im Betrieb (in der Dienststelle) eingesetzten schwerbehinderten (und ihnen gleichgestellten) **Leiharbeitnehmer** (ArbG Saarlouis, Urteil vom 23.08.2005, 1 Ca 285/05),
- alle behinderten Beschäftigten im Sinne des § 2 SGB IX (also ohne Anerkennungsstatus),
- langzeitkranke Beschäftigte, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX für das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfüllen,
- Beschäftigte mit Rehabilitationsbedarf.

Abschlusspflicht des Arbeitgebers?


§ 83 Abs. Satz 1 SGB IX besagt, dass die Arbeitgeber eine IntVer
»treffen«.

Daraus wird einhellig abgeleitet, dass eine

gesetzliche Verpflichtung

des ArbG besteht.

Eine solche Formulierung (wie „treffen“) nennen die Juristen
„imperatives Präsens“.

- 
- Diese Verpflichtung trifft sowohl **private** als auch **öffentliche Arbeitgeber**, und zwar unabhängig von der Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX.
 - Bei öffentlichen Arbeitgebern ist allerdings die besondere Regelung des **§ 82 Satz 3 SGB IX** zu beachten, mit der die Verpflichtung nach § 83 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ersatzweise erfüllt wird (nämlich durch Regelungen, z. B. die „Fürsorgetrichtlinien, die dem Standard einer IntVer entsprechen).


Worin besteht die gesetzliche Verpflichtung des ArbG?

Hier ist zu unterscheiden:

1. Weigert sich der Arbeitgeber, über eine IntVer zu **verhandeln**, so kann er auf Antrag der SBV bzw. einer der in § 93 genannten Vertretungen im **arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren** (§ 2a Nr. 3a ArbGG i. V. m. § 95 und § 83 Abs. 1 SGB IX) zur **Aufnahme von Verhandlungen** über eine Integrationsvereinbarung angehalten werden


(vgl. LAG Hamm, Beschluss vom 19.01.2007, 13 TaBV 58/06, NZA-RR 2007, 535).


Die Frage, ob eine solche gerichtliche Erzwingung der Aufnahme von Verhandlungen sinnvoll ist, kann nur von Fall zu Fall beantwortet werden (vor allem unter Abschätzung der zu erwartenden Reaktion des Arbeitgebers).



2. Kommen Verhandlungen zustande, kann der Arbeitgeber die IntVer abschließen; er kann aber auch den Abschluss der IntVer **ablehnen** – etwa weil er mit dem vorgeschlagenen Inhalt der IntVer unzufrieden ist. Die überwiegende Ansicht in Rechtsprechung und Literatur geht hier davon aus, dass **kein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch** der SBV (bzw. einer der in § 93 SGB IX genannten Vertretungen) auf Abschluss einer IntVer mit einem bestimmten Inhalt besteht, sondern dass der SBV lediglich ein auf § 83 Abs. 1 S. 2 SGB IX beruhender **Verhandlungsanspruch** zusteht


(so z. B. LAG Köln, Beschluss vom 3.5.2005, 9 TaBV 76/04, NZA-RR 2006, 580; LAG Hamm, Beschluss vom 19.1.2007, 13 TaBV 58/06, NZA-RR 2007).

- 
- Sinn und Zweck der Integrationsvereinbarung sprechen gegen einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss einer IntVer: Dem Gesetzgeber liegt nämlich daran, dass es (gegebenenfalls mit fachkundiger Unterstützung durch das Integrationsamt, dazu sogleich) zum Abschluss einer IntVer kommt, die auf einem (nicht erzwungenen) **Konsens** beruht und die für ihre Akzeptanz sowie für ihre erfolgreiche Umsetzung entscheidend auf eben diesen Konsens angewiesen ist.
 - Davon geht auch die Bundesregierung in ihrem Bericht nach § 160 SGB IX vom 26.06.2003 aus (vgl. BT-Drs. 15/1295, 38).



Aber: Die SBV kann das **Integrationsamt** einschalten, damit dieses seinen Einfluss auf den Arbeitgeber (z. B. verbunden mit finanziellen Leistungen) geltend macht: Nach **§ 83 Abs. 1 Satz 4 SGB IX** können nämlich der Arbeitgeber **oder die SBV** das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die IntVer zu beteiligen.

Eine solche Einladung kann nicht nur in jedem Stadium der bereits laufenden Verhandlungen (auch formlos) ausgesprochen werden; sie kann schon im Vorstadium solcher Verhandlungen von einer der beiden beteiligten Seiten erfolgen, um von vornherein die Fachkompetenz (und unter Umständen auch die finanziellen Möglichkeiten) des Integrationsamtes nutzen zu können. Das Integrationsamt wird dann als sachverständiger neutraler Berater und Moderator tätig.



Beachte: Einigen sich die Parteien nicht auf den Abschluss der IntVer, so sieht § 83 SGB IX

kein Einigungsstellenverfahren


vor (etwa vergleichbar dem Verfahren im Bereich der Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG).

Möglich ist allenfalls eine **freiwillige**, von beiden Seiten vereinbarte **Schlichtung** (in entsprechender Anwendung des § 76 Abs. 6 BetrVG bzw. der einschlägigen Regelungen des Personalvertretungsrechts), wenn Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat sich über das Tätigwerden einer solchen Einigungsstelle verständigen.

Ausweg?

In Fällen, in denen der Arbeitgeber den Abschluss einer IntVer ablehnt, kann überlegt werden, ob der an den gescheiterten Verhandlungen über den Abschluss einer IntVer beteiligte Betriebsrat, der im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG (Aufgabe des Betriebsrats, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern) seine Möglichkeiten nach dem BetrVG wahrnimmt, um für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu sorgen

(so zutreffend LAG Köln, Beschluss vom 3.5.2005, 9 TaBV 76/04, NZA-RR 2006, 580; LAG Hamm, Beschluss vom 19.1.2007, 13 TaBV 58/06, NZA-RR 2007, 535).



Der Inhalt einer IntVer kann nämlich als **Betriebsvereinbarung** abgeschlossen werden, wenn die in § 83 Abs. 2 SGB IX genannten Regelungsinhalte einer IntVer (z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitszeit) unter die erzwingbaren Themen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 7 und 13 BetrVG fallen.

Entsprechendes gilt für den Personalrat.



Nach § 83 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wird eine „**verbindliche**“
IntVer getroffen.


Was heißt „**verbindlich**“?

- Das hängt von der Rechtsnatur der IntVer ab.
- Die ganz h.M. nimmt an, dass die IntVer einen Kollektivvertrag sui generis darstellt, nämlich eine **Regelungsabrede ohne Normcharakter**, die ausschließlich im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und SBV (bzw. den in § 93 genannten Vertretungen) verbindlich wirkt
- (aus der Rechtsprechung: LAG Bremen, Urteil vom 9.9.2003, 1 Sa 77/03; ArbG Saarlouis, Urteil vom 23.8.2005, 1 Ca 285/05).



Dies bedeutet:

- Die IntVer ist damit »verbindlich« nur zwischen der Vereinbarungsparteien.
- Die IntVer begründet also nur (einklagbare) Rechte und Pflichten der **Vereinbarungspartner untereinander**, also des Arbeitgebers auf der einen Seite und der Arbeitnehmervertretungen auf der anderen Seite.
- Der einzelne (schwerbehinderte, gleichgestellte usw.) Beschäftigte kann grundsätzlich **keine einklagbaren Ansprüche** aus der IntVer gegen den Arbeitgeber herleiten (so die oben genannten Rechtsprechung).

- 
- Die Integrationsvereinbarung wirkt also nicht ohne weiteres wie eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, weil sie nach dem Gesetz keine unmittelbare und zwingende Wirkung hat (anders die Betriebsvereinbarung; vgl. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG, der nach allgemeiner Ansicht für die Rechtswirkungen einer Dienstvereinbarung entsprechend gilt).
 - Allerdings können die Regelungsinhalte des § 83 Abs. 2 und 2a (dazu später) Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sein (mit den Rechtswirkungen des § 77 Abs. 4 BetrVG), die dann aber keine IntVer im Sinne des § 83 SGB IX ist. Die IntVer nimmt auch nicht die Rechtsnatur einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung an, wenn sie im Falle des § 83 Abs. 1 Satz 3 SGB IX zwischen dem Arbeitgeber und den in § 93 genannten Kollektivvertretungen abgeschlossen wird.



Einen **eigenständigen Anspruch** hat der Beschäftigte nur dann, wenn


- im einzelnen Arbeitsvertrag auf die IntVer Bezug genommen wird (womit diese zum Bestandteil des Arbeitsvertrages wird) und in der IntVer auch Pflichten des Arbeitgebers enthalten sind, die sich als Individualansprüche der Beschäftigten interpretieren lassen, wenn also die IntVer eindeutig konkrete Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten enthält (vgl. LAG Bremen und ArbG Saarlouis, wie oben genannt) oder wenn
- der Arbeitgeber mit der in § 93 genannten Kollektivvertretung eine **freiwillige Betriebsvereinbarung** abschließt (siehe oben), die dann in Bezug auf die getroffenen Rechte und Pflichten für die Beschäftigten unmittelbar und zwingend wirkt.

Einzelfragen:

- Laufdauer der IntVer
- Für die Laufdauer der IntVer enthält das Gesetz keine Vorgaben.
- Die Vereinbarung einer Laufdauer (und einer Kündigungsfrist für den Fall einer ordentlichen Kündigung) ist aber ratsam.
- Ist eine solche Laufdauer nicht vereinbart worden, bietet sich ein Rückgriff auf den Rechtsgedanken des § 77 Abs. 5 BetrVG an: Danach kann eine Betriebsvereinbarung, soweit nicht anders vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten ordentlich gekündigt werden.

Einzelfragen:

- Nachwirkung der IntVer
- Das Gesetz enthält keine Regelung über die **Nachwirkung** einer IntVer nach Ablauf ihrer vereinbarten Geltungsdauer.
- In der Literatur wird eine solche Nachwirkung (also Weitergeltung der IntVer nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit) teilweise angenommen, teilweise verneint (bislang liegt keine Rechtsprechung vor).
- Eine Nachwirkung der IntVer ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn dies in der IntVer **selbst festgelegt** ist (was zulässig ist und auch erfolgen sollte).
- Eine Nachwirkung kommt ferner in Betracht, wenn **im Arbeitsvertrag** auf die Integrationsvereinbarung **Bezug** genommen wird und der Arbeitsvertrag eine Nachwirkung der abgelaufenen Integrationsvereinbarung nicht ausschließt.
- Schließlich kommt eine Nachwirkung in Betracht, wenn **Grundsätze des Vertrauensschutzes** eine solche Nachwirkung gebieten (also wenn z. B. schwerbehinderte Beschäftigte auf die in der Integrationsvereinbarung vorgesehene behinderungsgerechte Umgestaltung ihrer konkreten Arbeitsplätze vertrauen und diese Umgestaltung vor Ablauf der Vereinbarung noch nicht erfolgt ist).

- 
- Nach **§ 83 Abs. 1 Satz 5 SGB IX** muss die abgeschlossene (und schriftlich abgefasste) IntVer der
Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt,
die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, übermittelt werden.
 - **Zweck** der Übermittlung ist es insbesondere, die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt in die Lage zu versetzen, die Parteien bei der **Durchführung** der IntVer zu unterstützen und zu beraten.

II. Inhalt des § 83 Abs. 2 SGB IX


„Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, **insbesondere** zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von **schwerbehinderten Frauen** vorgesehen.“

- In § 83 Abs. 2 SGB IX werden bestimmte Regelungsinhalte (z. B. Personalplanung) angeführt, die **insbesondere** Gegenstand einer Integrationsvereinbarung sein **müssen**. Die Aufzählung der Vereinbarungsgegenstände ist dabei nicht abschließend.
- Näheres zu diesen Regelungsgegenständen bei B. II.

III. Inhalt des § 83 Abs. 2a) SGB IX

„In der Vereinbarung können **insbesondere** auch Regelungen getroffen werden,

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zur Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teil-habe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.“

- 
- Mit der Regelung des **§ 83 Abs. 2a SGB IX** soll das Instrument der IntVer gestärkt werden: Über die obligatorisch zu vereinbarenden Inhalte nach § 83 Abs. 2 SGB IX hinaus sollen **weitere sinnvolle Regelungsgegenstände** die Verhandlungen über die Inhalte von IntVer erleichtern.

III. Nur am Rande:

Inhalt des § 83 Abs. 3 SGB IX

„In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.“

Diese Regelung steht nicht in unmittelbarem sachlichen Zusammenhang mit der IntVer.



Nach **§ 83 Abs. 3 SGB IX** ist der Arbeitgeber also verpflichtet,

- in den Versammlungen schwerbehinderter Menschen (§ 95 Abs. 6 SGB IX)
- über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (mündlich oder schriftlich, persönlich oder durch einen Vertreter, z. B. den Beauftragten nach § 98 SGB IX). Dies gilt auch dann, wenn keine IntVer geschlossen wurde.

Die Verletzung dieser Berichtspflicht ist nicht sanktionsbewehrt; eine z. B. dem § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechende Regelung besteht nicht.



B. Inhalte der Integrationsvereinbarung

I. Vorteile der IntVer

Vorteile für schwerbehinderte Beschäftigte


- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch behinderungsgerechte Arbeitsplätze
- verbesserte Berufschancen durch regelmäßige Qualifizierung und Fortbildung
- Gesicherte Arbeitsplätze durch Nutzung von Hilfen, z. B. von Leistungen des Integrationsamtes
- Vermeidung von Nachteilen im Beruf durch ein für die Belange schwerbehinderter Menschen sensibilisiertes Umfeld
- Abbau von Ängsten durch behindertenfreundliche Unternehmenskultur

Vorteile für Arbeitgeber


- Überblick über IST-Zustand und Aufdeckung von Schwachstellen bei der Integration
- Höhere Beschäftigungsquote mit Kostenersparnis bei der Ausgleichsabgabe
- Kostenersparnis durch finanzielle Förderung z. B. des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit
- Inanspruchnahme fachlicher Beratung, v.a. durch das Integrationsamt (z. B. für betriebsnahe Lösungen)
- Verbesserte Produktivität durch behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Erfüllung der gesetzlichen Pflichten, wie Beschäftigungsquote
- Beitrag zu einem positivem Firmenimage

Vorteile für SVB/Betriebs- oder Personalrat

- Klare Regelung von Zuständigkeiten zwischen den Beteiligten
- Bessere Beteiligung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen
- Spielregeln für die zu leistende Arbeit
- Etablierung eines kompetenten, festen Integrationsteams
- Vereinbarung von konkreten und verbindlichen Integrationszielen
- Höhere Akzeptanz der geleisteten Arbeit, z. B. durch Dokumentation der Erfolge



II. Erarbeitung einer IntVer in sechs Schritten

- 
- **1. Schritt:**
Verständigung aller auf eine gemeinsame Linie
 - **2. Schritt:**
Bestandsaufnahme
 - **3. Schritt:**
Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen
 - **4. Schritt:**
Festlegung von Controlling und Berichtspflicht
 - **5. Schritt:**
Erreichen eines Abschlusses
 - **6. Schritt:**
Auswertung der Ergebnisse

1. Schritt: Verständigung aller auf eine gemeinsame Linie

Beispiele:

- Bedeutung der IntVer für den konkreten Betrieb
- Federführung durch wen?
- Gegenseitige Erwartungen
- Zeitraum, für den die IntVer gelten soll
- Allgemeine Kernaussagen, die von allen Beteiligten mitgetragen und in der Einleitung („Präambel“) festgehalten werden.

Beispiel:

„Unternehmensleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozial-politische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze für Behinderte zu schaffen.“

2. Schritt: Bestandsaufnahme

Darstellung und Analyse der aktuellen Situation im Betrieb, z. B.:

- Personalsituation/Einstellungen (Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten, absehbare personelle Veränderungen)
- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (z. B. Beschäftigungsquote, Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Beschreibung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Betrieb
- Externe Fördermittel, betriebliches Budget für Fortbildungen und Arbeitsplatzgestaltung
- Gesamtsituation (Was läuft gut, weniger gut, überhaupt nicht?)

3. Schritt: Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen

- Welche Ziele bzw. Teilziele sollen erreicht werden?
- Welche Maßnahmen sind zur Erreichung der Ziele geeignet?
- Welche Angebote des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit können genutzt werden?
- Wer ist für welche Aufgabe zuständig und verantwortlich?
- Bis wann ist die jeweilige Aufgabe zu erledigen?

Schritt 3 ist das Kernstück der IntVer!

Beispiele für mögliche Bereiche für Ziel- und
Maßnahmevereinbarungen:

- Ausbildung
- Neueinstellungen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Umsetzung
- Prävention



Beispiel "Ausbildung"

- Ziel: Künftig wird in jedem Ausbildungsjahr mindestens ein geeigneter behinderter Jugendlicher eingestellt.

Maßnahmen:

- Alle freien Ausbildungsstellen werden der Agentur für Arbeit gemeldet.
- Zur Vermittlung von passenden Bewerbern wird zusätzlich der Integrationsfachdienst eingeschaltet.
- Freie Ausbildungsstellen werden auch Förderschulen für behinderte Menschen gemeldet.
- Ein Praktikumsplatz für behinderte Schüler wird eingerichtet.
- Alle behinderten Bewerber werden zu einem Einstellungstest und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Verantwortlich:

- Personalabteilung; sie informiert die Agentur für Arbeit, lädt ein und führt den Test durch.
- Die Schwerbehindertenvertretung nimmt Kontakt zum Integrationsfachdienst und zu den Schulen auf.
- Über die Einstellung entscheidet das Integrationsteam einvernehmlich.

Erledigt bis:

- 31.12.

Beispiel „Neueinstellung“

- **Ziel:** Im Bereich Versand scheiden im Laufe der nächsten 8 Monate zwei Mitarbeiter aus. Diese Stellen sind bis zum Jahresende durch schwerbehinderte Menschen wieder zu besetzen.

Maßnahmen:

- Durch eine zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme wird ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus der Produktion zum Vorarbeiter für den Bereich Versand weitergebildet.
- Es wird ein Anforderungsprofil für die zweite Stelle erstellt. Die Agentur für Arbeit wird über die frei werdende zweite Stelle informiert.

Verantwortlich:

- Der Arbeitgeberbeauftragte erstellt das Anforderungsprofil.
- Die Schwerbehindertenvertretung nimmt Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf.

Erledigt bis:

- 31.12.

Beispiel „Arbeitsplatzgestaltung“

- Ziel: Die Arbeitsplätze der schwerbehinderte Mitarbeiter sind zum Ende des nächsten Jahres behinderungsgerecht zu gestalten.

Maßnahmen:

- Die schwerbehinderter Mitarbeiter werden über die Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt und um Vorschläge für die Gestaltung gebeten.
- Nach Eingang der Befragungs- und Gestaltungsergebnisse werden Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt.

Verantwortlich:

- Die Schwerbehindertenvertretung führt die Befragung durch. Sie vereinbart Termine mit dem Technischen Fachdienst des Integrationsamtes.
- Der Arbeitgeber beantragt Mittel für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung beim Integrationsamt (bzw. beim zuständigen Reha-Träger).

Erledigt bis:

- 31.12.

Beispiel „Prävention“

- Ziel: Krankmachende Faktoren werden festgestellt und beseitigt. Erkrankungen werden verhütet.

Maßnahmen:

- Alle Arbeitsplätze werden auf krankmachende Faktoren überprüft. Alle Mitarbeiter werden auf krankmachende Faktoren befragt.
- Es wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt.

Verantwortlich:

- Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat (Personalrat) überprüfen gemeinsam mit dem Beauftragten des Arbeitgebers durchgeführte und mögliche Maßnahmen zur Vermeidung von Erkrankungen durch das Ermitteln und Ausschalten von Risikofaktoren.
- Der Beauftragte des Arbeitgebers schaltet den Betriebsarzt (möglich auch, soweit vorhanden: einen externen Arbeitssicherheitsdienst).

Erledigt bis:

- 31.12.

4. Schritt: Festlegung von Controlling und Berichtspflicht

- Bestimmung von Instrumenten, mit denen die Zielerreichung überprüft werden kann (z. B. Befragung der schwerbehinderten Beschäftigten, Personalstatistik mit Neueinstellungen)
- Festlegung der Dokumentation und der Dokumentationsstelle
- Bestimmung des Kreises der zu informierenden Personen (z. B. regelmäßige Besprechungen der Vereinbarungspartner)
- Berichtspflicht des Arbeitgebers in der Schwerbehindertenversammlung über Stand der Umsetzung der IntVer und über bisherige Erfolge

5. Schritt: Erreichen eines Abschlusses

Vor der abschließenden Unterzeichnung der IntVer:

- Festlegung, ab wann und wie lange die Integrationsvereinbarung gültig ist (empfohlene Laufzeit: zunächst 1 Jahr),
- wo die Bekanntgabe im Betrieb bzw. in der Dienststelle erfolgt.

6. Schritt: Auswertung der Ergebnisse

Nach Abschluss der IntVer:

- Gemeinsame regelmäßige Überprüfung und Auswertung der IntVer anhand der Controlling-Instrumente durch das Integrationsteam (vgl. 4. Schritt). Beispiele: Inwieweit wurden die Ziele erreicht (z. B. Beschäftigungsquote erhöht)? Wirkung der gewählten Maßnahmen wirksam (z. B. erfolglose Stellenausschreibung)? Besser geeignete Maßnahmen (z. B. Kontaktaufnahme zu Berufsförderungswerken zwecks Bewerbersuche). Besondere Schwierigkeiten (z. B. Abstimmungsprobleme wegen unklarer Kompetenzen)?
- Bei Bedarf Formulierung und Festlegung neuer Ziele.
- Anpassung der Integrationsvereinbarung.

III. Hinweis auf Muster/Vorbilder:

Auf der Internetseite

www.rehadat.de

findet man in der linken Spalte der Homepage die Rubrik „Integrationsvereinbarungen“.

In dieser Rubrik sind rd. 130 IntVer enthalten (geordnet nach Branchen), die sich gut als Anregungen für die eigene IntVer eignen.



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!