



Integrationsvereinbarung

**Zwischen
dem Jobcenter Schwerin,
vertreten durch die Geschäftsführerin**

**und
der Schwerbehindertenvertretung**

**und
dem Personalrat,
vertreten durch die Vorsitzende**

wird folgende Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) geschlossen:

Inhalt

Präambel.....	3
1. Geltungsbereich	4
2. Arbeitgeber.....	4
3. Beschäftigungsquote im Jobcenter Schwerin	4
4. Förderung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	5
5. Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX).....	6
6. Beurteilung schwerbehinderter Menschen.....	6
7. Allgemeine und ergänzende Maßnahmen der Fürsorge	7
7.1 Zusatzurlaub	7
7.2 Arbeitszeiten, Arbeitspausen, Telearbeit	7
7.3 Mehrarbeit.....	8
7.4 Parkplätze	8
7.5 Dienstreisen	8
7.6 Rehabilitationsmaßnahmen / Arztbesuche	8
7.7 Disziplinarangelegenheiten / arbeitsrechtliche Maßnahmen	9
8. Personalakte	9
9. Führungskräftequalifizierung	9
10. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen	9
10.1 Schwerbehindertenvertretung	10
10.2 Beauftragte/r für Schwerbehindertenangelegenheiten	10
Die Geschäftsführung bestellt eine/n Beauftragte/n, die/der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 98 SGB IX).....	10
11. Personalvertretung	11
12. Integrationsteam	11
13. Prävention	11
14. Laufzeit / Kündigungsfrist.....	12
15. Salvatorische Klausel.....	12

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Die am 26.03.2009 auch in Deutschland in Kraft getretene UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zeigt, was die bestehenden Menschenrechte für Menschen mit Behinderung bedeuten und wie sie in den unterschiedlichen Bereichen unserer Gesellschaft umzusetzen sind. Die Konvention hat das Leitbild der sogenannten „Inklusion“. Das bedeutet: Nicht der Mensch mit Behinderung muss sich anpassen, um „dabei“ sein zu können, sondern wir müssen alle gesellschaftlichen Bereiche seinen Bedürfnissen entsprechend anpassen und öffnen. Insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren obliegt nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) eine erhöhte Fürsorge und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Zuweisung und Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen. Für alle Beteiligten besteht die Verpflichtung, zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Anliegen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen wohlwollend gegenüberzustehen.

Durch diese Integrationsvereinbarung sollen alle Beschäftigten des Jobcenters Schwerin, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange der Menschen mit Behinderungen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet als Interessenvertreterin schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Mitarbeiter/innen ihren Beitrag zur Entwicklung und der Umsetzung der nachfolgenden Integrationsvereinbarung. Die Vereinbarung unterliegt einem kontinuierlichen Prozess welcher der Verbesserung der Situation schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen im Arbeitsleben dient. Sie wird daher fortlaufend überprüft und jeweils nach Bedarf fortgeschrieben.

Den Vereinbarungspartnern ist es dabei besonders wichtig, die Inhalte und Maßnahmen dieser Vereinbarung mit Leben zu füllen.

1. Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für die vom jeweiligen Träger (Agentur für Arbeit und Stadt Schwerin) zugewiesenen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten (§ 2 SGB IX) im gesamten Jobcenter Schwerin.

Soweit in dieser Vereinbarung von schwerbehinderten Beschäftigten die Rede ist, sind damit auch die den behinderten Menschen gleichgestellten Beschäftigten nach § 2 Absatz 3 neuntes Buch - Sozialgesetzbuch SGB IX - gemeint.

2. Arbeitgeber

Gemäß § 44d Absatz 4 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) übt die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung über die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen in der gemeinsamen Einrichtung Tätigkeiten zugewiesen worden sind, die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse der Bundesagentur und des kommunalen Trägers und die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktion, mit der Ausnahme der Befugnisse zur Begründung und Beendigung der mit den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehenden Rechtsverhältnisse, aus.

Sofern in dieser Integrationsvereinbarung der Begriff Arbeitgeber fällt, ist damit die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung oder ein(e) von ihm bevollmächtigte(r) Mitarbeiterin/ Mitarbeiter gemeint.

3. Beschäftigungsquote im Jobcenter Schwerin

Da die Beschäftigten der gemeinsamen Einrichtung durch einen Träger (Agentur für Arbeit oder Stadt Schwerin) zugewiesen werden und das Arbeitsverhältnis weiterhin mit dem jeweiligen Träger besteht, ist die Erfüllung einer Beschäftigtenquote im Sinne des § 71 SGB IX für eine gemeinsame Einrichtung gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es besteht allerdings Einigkeit darüber, dass das Jobcenter Schwerin die jährliche Beschäftigungsquote mit der Absicht auswertet, die des Vorjahres nicht zu unterschreiten. Diese Absicht sollen die jeweiligen Träger der gemeinsamen Einrichtung bei der Erfüllung ihrer gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungsquote gemäß § 71 SGB IX unterstützen.

Zurzeit beschäftigt das Jobcenter Schwerin durchschnittlich **9,63%** Menschen mit Behinderungen (gemessen an den Arbeitsplätzen i. S. d. § 73 SGB IX).

Die in dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Maßnahmen sollen die Erreichung dieses Ziel unterstützen.

4. Förderung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Grundsatz

Der schwerbehinderte Mensch hat gemäß § 81 Absatz 3 und 4 SGB IX Anspruch auf eine möglichst dauerhafte und behindertengerechte Beschäftigung, bei der er seine Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln kann.

- Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen soll dafür gesorgt werden, dass die Zuweisung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an baulichen, technischen und personellen Hindernissen scheitert. Die Schwerbehindertenvertretung wird über entsprechende Planungen zur Schaffung notwendiger Nachteilsausgleiche rechtzeitig und umfassend informiert und erhält dadurch Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.
- Für schwerbehinderte Menschen ist es selbstverständlich, ihre Dienstpflichten bzw. arbeitsvertraglichen Pflichten wie jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Behinderungsbedingten persönlichen Befindlichkeiten, Beeinträchtigungen und Verzögerungen des Arbeitsablaufs ist mit Verständnis zu begegnen. Bei der Zuweisung und Übertragung eines neuen Aufgabengebietes sind sie besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit zu gewähren. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz vorzunehmen.
- Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung ihres Arbeitsplatzes einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr. Wenn Besonderheiten bei der Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes in Betracht kommen, wird dieser Prozess durch die/ den Beauftragte/n des Arbeitgebers für Behindertenfragen koordiniert. Die notwendigen Schritte erfolgen ggf. unter Beteiligung des Integrationsamtes, der Arbeitsagentur und des Rentenversicherungsträgers. Die Einbeziehung anderer Fachkräfte (Arbeitssicherheit und Mediziner) erfolgt nach Abstimmung. Bei der Beschaffung von Mobiliar und technischen Ausstattungen der Arbeitsplätze für den betroffenen Personenkreis soll auf eine ergonomisch sinnvolle, behindertengerechte Ausführung geachtet werden. Bei der Umsetzung der notwendigen Maßnahmen zur behindertengerechten Einrichtung sollte ein Zeitraum von zwei Monaten ab Antragstellung nicht überschritten werden.

Die notwendige Erreichbarkeit von Gebäudeteilen sollte für schwerbehinderte Menschen gewährleistet sein. Insbesondere für die Nutzung von Sanitäreinrichtungen sind für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen zumutbare Voraussetzungen zu schaffen. Die Schwerbehindertenvertretung und die/der Beauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten sind frühzeitig - bereits in der Planungsphase für die Um-/ Neubauten - beratend hinzuzuziehen.

- Bei der Personalentwicklungsplanung ist eng und vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenzuarbeiten, insbesondere bei der Vor- und Nachbereitung der Entwicklungskonferenzen (EK). Mit der Schwerbehindertenvertretung sind insbesondere die Ergebnisse der EK zu erörtern, soweit sie sich auf schwerbehinderte Beschäftigte beziehen. Beschäftigte mit Behinderungen sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in angemessenem Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX).
Außerdem sind bei der Diskussion vorhandener Angebote zur Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Förderung schwerbehinderter Menschen die Vorschläge der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.
- Nach § 71 Absatz1 Satz 2 SGB IX sowie § 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) sind Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen bzw. ist den besonderen Belangen behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen.

5. Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX)

Gemäß § 72 Absatz 1 SGB IX wird von Arbeitgebern gefordert, dass bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht auch Menschen mit Behinderungen, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, entsprechend berücksichtigt werden. Dazu gehören insbesondere Rollstuhlfahrerinnen/-fahrer, schwer sehbehinderte, blinde und schwer hörbehinderte Menschen.

Trotz der fehlenden Beschäftigungspflicht, sieht sich das Jobcenter Schwerin verpflichtet, im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung die Vorgabe des § 72 Abs. 1 SGB IX zu erfüllen.

6. Beurteilung schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen bedürfen im Regelfall zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nichtbehinderten Menschen eines größeren Einsatzes. Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Menschen ist eine Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Die/ Der Vorgesetzte muss sich deshalb eingehend mit der Persönlichkeit und den fachlichen Leistungen des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen quantitativ durch die Behinderung beeinträchtigt werden. Minderleistungen, die erkennbar im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, sind aufgrund eines entsprechenden Hinweises in der Beurteilung von der Wertung auszunehmen. Die einer solchen Sachlage zugrunde liegenden Umstände sind schriftlich festzuhalten und gegebenenfalls der Beurteilung beizufügen. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind allgemeine Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

Im Rahmen eines Leistungs- und Entwicklungsdialoges ist die Schwerbehindertenvertretung vor den durchzuführenden Mitarbeitergesprächen und -beurteilungen zu Umfang und Auswirkung der Behinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit der/des Beschäftigten mit Behinderungen anzuhören - sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dies wünscht.

7. Allgemeine und ergänzende Maßnahmen der Fürsorge

7.1 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX). Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

7.2 Arbeitszeiten, Arbeitspausen, Telearbeit

Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen im Einzelfall angezeigt sein. Beispielsweise dürfen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspausen verlegt oder ohne Änderung der täglichen Regelarbeitszeit verkürzt oder verlängert werden, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Diese Maßnahmen erfolgen im Einvernehmen zwischen der Bereichsleitung, dem schwerbehinderten Menschen und auf dessen Wunsch hin unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung unter Beachtung geltender Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Ist eine kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig, so haben behinderte Menschen bevorzugt die Möglichkeit, ein Teilzeitmodell in Anspruch zu nehmen. Ihnen wird die Option zur Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz eingeräumt.

Schwerbehinderten ist die Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit zu ermöglichen, die Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden weitgehend vermieden werden können. Sollten dennoch, z.B. aufgrund extremer Wetterlagen, besondere Erschwernisse im Einzelfall auftreten, kann im angemessenen Umfang Arbeits-/Dienstbefreiung bzw. eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Die Entscheidung liegt bei der Geschäftsführung nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

Alternierende Telearbeit kann im Rahmen der Dienstvereinbarung für schwerbehinderte Menschen vereinbart werden soweit dies nach Art der Behinderung geeignet erscheint.

7.3 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf Ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

7.4 Parkplätze

Schwerbehinderten Menschen, die wegen der Art ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind - insbesondere bei Vorliegen des Merkzeichens G und/oder aG - , ist auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge oder, soweit verfügbar, in der Nähe der Dienststelle eine genügende Anzahl von Abstellflächen zu reservieren. Parkplätze für Rollstuhlfahrer sind so großzügig zu bemessen, dass der Betroffene problemlos ein- und aussteigen kann. Die Abstellflächen sind gegebenenfalls besonders zu kennzeichnen. Für gehbehinderte Mitarbeiter werden in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung unter Einbeziehung der/des Beauftragten für Schwerbehindertenangelegenheiten Lösungen entwickelt, die zur Entlastung des/ der Betroffenen beitragen.

7.5 Dienstreisen

Wenn bei Dienstreisen und Dienstgängen eines schwerbehinderten Menschen die Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel wegen der Art der Behinderung beschwerlicher wäre als die Fahrt mit eigenem Kraftfahrzeug, liegt regelmäßig ein triftiger Grund für die Kraftfahrzeugbenutzung vor. Bei Dienstreisen eines schwerbehinderten Menschen ist das für ihn geeignetste Beförderungsmittel zu genehmigen. Ein schwerbehinderter Mensch, der eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann (mit Merkzeichen „B“ im Schwerbehindertenausweis), darf sich auch von einer Person begleiten lassen, die nicht der Dienststelle angehört. Dadurch entstehende Fahrkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, in dem sie dem schwerbehinderten Menschen zustehen. Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges wird für die Begleitperson eine Mitnahmeentschädigung gewährt. Die notwendigen Auslagen für Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden gegen Einzelnachweis als Nebenkosten erstattet. Soll ein schwerbehinderter Mensch, der die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe durchführen kann, von einer Person begleitet werden, die selbst Angehörige der Dienststelle ist, ist für diese ebenfalls die Genehmigung der Dienstreise erforderlich.

7.6 Rehabilitationsmaßnahmen / Arztbesuche

Die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen werden unterstützt und die Wahrnehmung notwendiger Arztbesuche ermöglicht. Arztbesuche, die während der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, zählen zur Arbeitszeit soweit es sich um notwendige medizinische Diagnostik- oder Therapiemaßnahmen handelt, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung stehen. Darüber hinaus sind für besondere Einzelfälle individuelle Regelungen nach vorheriger Absprache mit der Geschäftsführung möglich.

7.7 Disziplinarangelegenheiten / arbeitsrechtliche Maßnahmen

In Disziplinarangelegenheiten und allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten schwer-behinderter Beschäftigter kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des betroffenen, schwerbehinderten Menschen beteiligt werden. Der Betroffene ist von der Dienststelle auf die Möglichkeit der Beteiligung hinzuweisen.

8. Personalakte

Die Schwerbehinderteneigenschaft kann durch den Beschäftigten der Dienststelle angezeigt werden.

In die Personalakten schwerbehinderter Menschen ist in diesem Fall eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises bei gleichgestellten behinderten Menschen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides aufzunehmen. Im Übrigen sind alle Mitteilungen von Beschäftigten über das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft, über Änderungen und über die Beendigung des Schwerbehindertenschutzes den Personalakten beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hierüber zeitnah zu informieren. Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

9. Führungskräftequalifizierung

Im Rahmen der Fürsorge- und Förderungspflicht kommt den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Sie werden darüber sowie über die Pflichten aus dieser Vereinbarung durch die Geschäftsführung in geeigneter Weise informiert und sensibilisiert. Die Schwerbehindertenvertretung bietet in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung bei Bedarf diesbezügliche Beratung an.

10. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen

Grundsatz

Zum Wohle der schwerbehinderten Menschen, insbesondere zu ihrer Teilhabe am Arbeitsleben, arbeiten die Geschäftsführung, die/ der Beauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung eng und vertrauensvoll zusammen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten zu Beginn eines jeden Kalenderjahres eine Übersicht der schwerbehinderten bzw. diesen gleichgestellten Beschäftigten des Jobcenters Schwerin soweit der schwerbehinderte Mensch dem nicht widerspricht.

10.1 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Umsetzung der Bestimmungen des SGB IX und dieser Vereinbarung im Interesse der schwerbehinderten Menschen zu begleiten (§ 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Sie hat darüber hinaus die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in der gemeinsamen Einrichtung zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat nicht nur die Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen der gemeinsamen Einrichtung in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die Geschäftsführung hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt das Jobcenter Schwerin. (§ 96 Absatz 8 SGB IX). Das Jobcenter Schwerin hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren. Dabei wird die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Geschäftsführung frühzeitig angezeigt. Die entstehenden Kosten trägt, auch für den/die Stellvertreter, das Jobcenter Schwerin (§ 96 Abs. 4 und 8 SGB IX).

Die persönlichen Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertreter sind in § 96 SGB IX geregelt. In Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

10.2 Beauftragte/r für Schwerbehindertenangelegenheiten

Die Geschäftsführung bestellt eine/n Beauftragte/n, die/der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 98 SGB IX).

Die/der Beauftragte sollte nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Diese Person hat vor allem darauf zu achten, dass die der Geschäftsführung gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die Geschäftsführung benennt nach der Bestellung die/den Beauftragte/n bei der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt.

Aufgabe der/des Beauftragten ist es, auszugleichend und vermittelnd zu wirken; es sollen insoweit auch Entscheidungen der Geschäftsführung vorbereitet werden. Die/der Beauftragte ist über ihre/seine Aufgaben und Befugnisse von der Geschäftsführung zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

11. Personalvertretung

Neben der Schwerbehindertenvertretung ist auch die Personalvertretung angehalten, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern. Dabei ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretung und Personalrat von großer Bedeutung. Diese erfolgt unter anderem im Rahmen der monatlichen Arbeitssitzungen.

12. Integrationsteam

Zusammen mit einem Mitglied des Personalrates und der/dem Beauftragten für Schwerbehindertenangelegenheiten bildet die Schwerbehindertenvertretung das Integrationsteam. Die Beteiligten unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben.

Das Integrationsteam dient der Kontrolle und Umsetzung der Integrationsvereinbarung und tritt nach Einladung der Schwerbehindertenvertretung 1-mal jährlich und zusätzlich nach Bedarf zusammen, um diese Vereinbarung gemeinsam zu beraten und gegebenenfalls zu aktualisieren.

13. Prävention

Präventive Maßnahmen umfassen alle Schutzmaßnahmen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Wenn bereits gesundheitliche Probleme bestehen, geht es darum, diese durch geeignete Maßnahmen zu mindern oder zumindest eine Verschlimmerung zu vermeiden.

Die Geschäftsführung schaltet beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können (§ 84 Abs. 1 SGB IX).

Sind schwerbehinderte Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Geschäftsführung gemeinsam mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der/des betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Weitere Einzelheiten werden durch eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement geregelt.

14. Laufzeit / Kündigungsfrist

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die erstmalige Mindestlaufzeit der Vereinbarung beträgt ein Jahr. Sofern keine Kündigung erfolgt, verlängert sich die Laufzeit um jeweils ein weiteres Jahr.

Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende von den Vertragsunterzeichnenden schriftlich gekündigt werden. Eine Nachwirkung der Regelungen, soweit sie über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, ist ausgeschlossen. Beide Seiten verpflichten sich innerhalb dieser 6 Monate eine Integrationsvereinbarung auszuhandeln, die an die vorhergehende Vereinbarung anschließt.

15. Salvatorische Klausel

Soweit einzelne Regelungen dieser Integrationsvereinbarung aufgrund anderer Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Integrationsvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst gleichkommende wirksame zu ersetzen.

Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird diese Vereinbarung übermittelt.

Schwerin, den Dezember 2014

Schwerin, den Dezember 2014

gez. R. Rothe
Geschäftsführerin
Jobcenter Schwerin

gez. H. Baage
Vertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen
Jobcenter Schwerin

Schwerin, den _____

gez. D. Bessel
Personalratsvorsitzende
Jobcenter Schwerin