

Integrationsvereinbarung

zwischen

dem Bürgermeister der Stadt Rheinberg sowie

dem Betriebsleiter des Dienstleistungsbetriebs Stadt Rheinberg (DLB)

und

dem Personalrat der Stadt Rheinberg sowie

der Schwerbehindertenvertretung der Stadt Rheinberg

§ 1 Präambel

Bürgermeister, Betriebsleiter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass Menschen mit Behinderungen bei der Stadt Rheinberg und dem DLB eine besondere Förderung erfahren. Im Rahmen der gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgaben ist und war es Ziel der Stadt Rheinberg und des DLB, Schwerbehinderte in den Arbeitsprozess einzugliedern und ihnen eine – ihren Anlagen entsprechende – sinnvolle Beschäftigung zu geben. Dies gilt sowohl für bei der Stadt und dem DLB beschäftigte Mitarbeiter/innen (MA) als auch für Neueinstellungen.

Diese Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Beamten/innen (nachfolgend nur noch MA) der Stadt und des DLB zu erreichen sowie die Diskriminierung und auch die soziale Ausgrenzung Schwerbehinderter zu bekämpfen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Stadt Rheinberg und den Dienstleistungsbetrieb Stadt Rheinberg (DLB). Sie kommt für die folgenden Personenkreise in Betracht:

- Behinderte, schwerbehinderte und gleichgestellte MA und Auszubildende gemäß § 2 SGB IX
- MA mit Einsatzeinschränkungen (Schicht, Lärm u. a.)
- Rehabilitanden
- Langzeitkranke
- Von Behinderung bedrohte Beschäftigte (chronisch Kranke, Suchtkranke, Mobilitätsbehinderte).

§ 3 Ziele

Mit dieser Integrationsvereinbarung werden folgende Ziele verbunden:

- Arbeitsplatzhaltung der behinderten MA
- Neueinstellung Schwerbehinderter
- Qualifizierung und Weiterbildung der bei der Stadt und dem DLB beschäftigten MA

- Betriebliche Integrationsmaßnahmen
- Betriebliche Rehabilitationsmaßnahmen
- Dauerhafte Erfüllung der Pflichtquote hinsichtlich der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sowie die entsprechenden Stellen der Stadt und des DLB eng zusammen und koordinieren ihre Arbeit. Zur Erreichung dieser Ziele werden Kontakte zum Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit und allen anderen Rehabilitationsträgern gepflegt und Zuschüsse zur Gestaltung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in Anspruch genommen.

§ 4 Regelungen

1. Personalplanung

Die gesetzliche Mindestquote von 5 % bleibt erhalten. Diese gilt für die Stadt Rheinberg insgesamt. Eine besondere Quote für einzelne Einrichtungen (DLB, Bücherei etc.) gibt es nicht. Ihre dauerhafte Einhaltung wird angestrebt. Zur Zeit wird die Quote erfüllt. Bei Unterschreitung der Quote werden Maßnahmen ergriffen, um diese schnellstmöglich wieder zu erfüllen.

Kündigungen schwerbehinderter MA werden, soweit sie nicht personenbedingt sind, nicht vorgenommen.

Schwerbehinderte werden nur versetzt und umgesetzt, wenn es sich um gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen handelt.

Soweit möglich und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, bietet die Stadt und der DLB schwerbehinderten Praktikantinnen und Praktikanten eine Beschäftigung an. Diese werden – bei entsprechender Eignung – bei der nächsten Einstellung besonders berücksichtigt.

Bei der internen Nachbesetzung frei werdender Stellen werden Schwerbehinderte bei gleicher Eignung und Befähigung – unter Berücksichtigung ihrer Behinderung - bevorzugt berücksichtigt.

Gemäß § 82 SGB IX werden Schwerbehinderte bei Bewerbung um einen freien und extern zu besetzenden Arbeitsplatz zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie sich um diesen beworben haben oder von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen werden. Eine Einladung erfolgt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Diese freien Stellen werden – wie bereits jetzt Praxis – der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

2. Qualifizierung

Schwerbehinderte haben uneingeschränkten Zugang zu notwendigen Fortbildungsveranstaltungen. Dabei wird ihren besonderen Belangen als Schwerbehinderte Rechnung getragen. Einen evtl. Fortbildungsbedarf vereinbart der/die Vorgesetzte mit der/dem Schwerbehinderten im Rahmen des jährlich durchzuführenden Mitarbeitergespräches, sofern dieses für den Arbeitsbereich eingeführt wurde.

3. Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsplätze werden ergonomisch ausgestaltet, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden. Die Arbeitsplätze Behinderter werden ihren Behinderungen angepasst.

Vor Entscheidung von Investitionsmaßnahmen ist der technische Berater des Integrationsamtes einzuschalten. Fördermaßnahmen sind rechtzeitig zu beantragen.

Bei Neubauten und Renovierungsmaßnahmen ist nach Möglichkeit das Ziel der Barrierefreiheit nach DIN 18024 umzusetzen.

MA mit dem Merkmal „aG“ ist nach Möglichkeit ein Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, sofern diese mit dem eigenen PKW zum Dienst erscheinen.

4. Arbeitszeit

Die besonderen Bedürfnisse Schwerbehinderter sind bei der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

MA, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem Betriebsarzt und der Dienststellenleitung zusätzliche Kurzpausen, z. B. wird Diabetikern/innen durch zusätzliche Pausen die Gelegenheit gegeben, Nahrung aufzunehmen.

Für Schwerbehinderte, die aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen einer flexiblen Arbeitszeit bedürfen, wird eine individuelle Regelung getroffen.

Auf behinderte Frauen und Männer, die aufgrund schulpflichtiger Kinder einer flexiblen Arbeitszeit bedürfen, wird Rücksicht genommen.

Schwerbehinderte MA sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen und individuellen Arbeitsverträgen überschritten wird.

5. Arbeitssicherheit

Bei der Arbeitssicherheit wird besonders auf die konkreten Bedürfnisse der Schwerbehinderten geachtet. Notfallmaßnahmen werden regelmäßig mit den behinderten MA besprochen.

Eine besondere Regelung für die Unterstützung der behinderten MA in Notfallsituationen wird vom Ausschuss für Arbeitssicherheit getroffen. Dazu ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die Regelung wird von der Sicherheitsfachkraft mit den Ersthelfern besprochen.

6. Sensibilisierung der Vorgesetzten

Vorgesetzte werden im Hinblick auf den Umgang mit behinderten MA sensibilisiert. Dies kann durch entsprechende Schulungsmaßnahmen oder durch den Bürgermeister – evtl. unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung – im Rahmen der

Fachbereichsleiterbesprechungen erfolgen. Beim DLB übernimmt diese Aufgabe die Betriebsleitung – evtl. ebenfalls unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Schulungsangebote des Integrationsamtes können genutzt werden.

Schwerpunkte dieser Sensibilisierung sind Fragen über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die behinderungsbedingten Leistungsprobleme, die Arbeitsgestaltung und das erforderliche Konfliktmanagement.

7. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Bürgermeister, Betriebsleiter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung vereinbaren den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung des BEM. Damit wird das Ziel verfolgt, dass

- chronische Krankheiten und Behinderungen bei MA möglichst vermieden werden
- Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt wird
- der Arbeitsplatz von Krankheit und/oder Behinderung betroffener MA möglichst erhalten bleibt und verhindert wird, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

§ 5 Überwachung

Zur Überwachung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet. Dieses Team setzt sich zusammen aus

- Schwerbehindertenvertretung
- Vertreter/in des Personalrates
- Schwerbehindertenbeauftragte/r des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn
- Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Sprecher dieses Teams ist die Schwerbehindertenvertretung. Dieses Team hat die Aufgaben

- die Umsetzung der Integrationsvereinbarung zu überwachen
- den Arbeitgeber/Dienstherrn bezüglich der Beschäftigung Schwerbehinderter zu beraten
- Konzepte für die Integration zu erstellen
- die einzelnen Maßnahmen zu koordinieren, die Begleitung von Maßnahmen und die Ziele laufend zu überprüfen.

Die Schwerbehindertenvertretung berichtet in regelmäßigen Abständen dem Arbeitgeber/Dienstherrn, dem Personalrat, der Schwerbehindertenversammlung und – in Absprache mit dem Bürgermeister und dem Personalrat – evtl. auch der Personalversammlung, ob und in welchem Umfang die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Ziele erreicht wurden. Der Arbeitgeber/Dienstherr wird die Entwicklung regelmäßig überprüfen.

§ 6 Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen keine Einigung, so ist zuerst das Integrationsamt einzuschalten. Sollte es auch unter Mithilfe des Integrationsamtes nicht zu einer Einigung kommen, so entscheidet die gemäß § 67 LPVG eingerichtete Einigungsstelle.

§ 7 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie gilt unbefristet und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. In diesem Fall nehmen Arbeitgeber/Dienstherr, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung bleiben die bisherigen Regelungen in Kraft.

Jede Seite hat jederzeit das Recht, Änderungen und Ergänzungen – insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung im Betrieb und in der Rechtsprechung – vorzuschlagen, die dann bei Einigung mit aufgenommen werden.

Diese Vereinbarung wird im BISTRA unter der Rubrik „Dienstanweisungen“ veröffentlicht. Zudem wird sie beim DLB an geeigneter Stelle ausgehangen. Eine Kopie der Vereinbarung wird gemäß § 83 Abs. 1 letzter Satz SGB IX an das zuständige Integrationsamt und an die Bundesagentur für Arbeit gesandt.

Rheinberg, 19.09.2006

gez.

gez.

Mennicken
Bürgermeister

van Impel
Betriebsleiter DLB

gez.

gez.

Witt
Personalratsvorsitzender

Breznikar
Schwerbehindertenvertreter