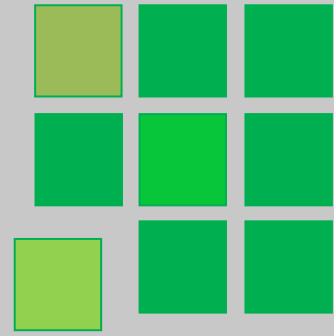


Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung

gültig ab 13.12.2012



Integrationsvereinbarung für das Jobcenter Berlin Neukölln



Integrationsvereinbarung für das Jobcenter Berlin Neukölln

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich und Anwendungsbereich.....	4
§ 2 Verpflichtung und Pflichten.....	4
§ 3 Prävention.....	4
§ 4 Zusammenarbeit.....	4
§ 5 Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung.....	5
§ 6 Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten.....	6
§ 7 Dienstreisen.....	7
§ 8 Abholdienst.....	7
§ 9 Parkmöglichkeiten.....	7
§ 10 Behindertensport.....	7
§ 11 Arbeitszeit.....	8
§ 11.1 Telearbeit.....	8
§ 11.2 Teilzeit.....	8
§ 12 Bescheid über eine befristete Gewährung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente.....	9
§ 13 Arbeitsplatzwechsel.....	9
§ 14 Barrierefreiheit.....	9
§ 15 Leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung.....	10
§ 16 Disziplinarangelegenheiten oder arbeitsrechtliche Angelegenheiten.....	10
§ 17 Führungskräftequalifizierung.....	10
§ 18 Beilegung von Streitigkeiten.....	11
§ 19 Hilfen.....	11
§ 20 Arbeitsrechtliches Verwertungsverbot, Benachteiligungsverbot.....	11
§ 21 Inkrafttreten.....	12

Präambel

Mit dem Instrument der Integrationsvereinbarung sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Berlin Neukölln, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Jobcenters Berlin Neukölln und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Wir möchten, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem SGB IX selbstverständlich in Anspruch nehmen. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat sowie die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken. Dabei gilt der Grundsatz, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung in allen Belangen bevorzugt zu berücksichtigen sind.

§ 1 Geltungsbereich und Anwendungsbereich

Die Integrationsvereinbarung findet für alle dem Jobcenter Berlin Neukölln zugewiesenen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die ihnen gemäß § 68 Abs. 2 SGB IX gleichgestellten Beschäftigten Anwendung.

§ 2 Verpflichtung und Pflichten

Die Geschäftsführung des Jobcenters Berlin Neukölln ist intensiv darum bemüht, durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass schwerbehinderte Menschen in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang eine dauerhafte und behinderungsgerechte Beschäftigung finden können.

Darüber hinaus wird die Geschäftsführung des Jobcenters Berlin Neukölln im engen Zusammenwirken mit den Trägern der Grundarbeits- bzw. Dienstverhältnisse anstreben, einen Anteil von mindestens 8,7% der Stellen im Sinne des § 73 SGB IX mit schwerbehinderten Beschäftigten oder ihnen gleichgestellten Menschen zu erreichen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen, s. auch Anlage 2.

§ 3 Prävention

Treten Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines/einer betroffenen Beschäftigten auf, die dessen/deren Beschäftigungsfähigkeit gefährden können, sind zunächst unter frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 84 SGB IX).

§ 4 Zusammenarbeit

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten die Geschäftsführung, der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung,

der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte eng und vertrauensvoll zusammen.

§ 5 Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung

(1) Dem Jobcenter Berlin Neukölln, namentlich aber jeder einzelnen Führungskraft, obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Die Förderung schwerbehinderter Menschen ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kollegen/innen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen. Das individuelle Mitarbeiterpotential schwerbehinderter Menschen ist gezielt einzusetzen und zu fördern. Führungskräfte werden im Rahmen der Kompetenzentwicklung/Fortbildung in geeigneter Form sensibilisiert.

(2) Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Schwerbehinderten Beschäftigten ist die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen – soweit notwendig – im zumutbaren Umfang zu erleichtern.

(3) Nach § 71 Abs. 1 S. 2 SGB IX sowie § 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes sind Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen bzw. ist den besonderen Belangen behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen.

(4) Bei der Personalentwicklungsplanung ist eng und vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenzuarbeiten, insbesondere bei der Vor- und Nachbereitung der Personalentwicklungskonferenzen (PEK). Der Schwerbehindertenvertretung sind die Ergebnisse der PEK mitzuteilen, soweit sie sich auf schwerbehinderte Beschäftigte beziehen. Außerdem sind bei der Diskussion vorhandener Angebote zur Personalentwicklung (PE) unter dem Gesichtspunkt der Förderung schwerbehinderter Menschen die Vorschläge der Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Dazu ist der SBV Gelegenheit zu geben, Vorschläge in die Entwicklungskonferenz einzubringen.

(5) Im Rahmen eines Leistungs- und Entwicklungsdialoges ist die Schwerbehindertenvertretung vor den durchzuführenden Mitarbeitergesprächen und -beurteilungen anzuhören, um ihr Gelegenheit zu geben, zu Umfang und Auswirkung der Behinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit der/des schwerbehinderten Beschäftigten Hinweise zu geben - sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dies wünscht.

(6) Bei der Beurteilung der Leistung ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Dabei darf eine Minderung der Leistungsfähigkeit in quantitativer Hinsicht nicht zum Nachteil gewertet werden.

(7) Im Rahmen der Qualifizierung kommt der Förderung schwerbehinderter Beschäftigter besondere Bedeutung zu. Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Übungsarbeiten oder in der Art der Durchführung von Maßnahmen können sich für schwerbehinderte Menschen Nachteile im Vergleich zu den übrigen Teilnehmenden ergeben, die je nach Art der Behinderung auszugleichen sind. Dies kann z.B. durch Prüfungszeitverlängerung, Nutzung unterschiedlicher technischer Hilfen sowie Stellung geeigneter Ersatzaufgaben erfolgen. Individuelle Lösungen sind mit den Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung zu erarbeiten.

(8) Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten und bei gleicher Eignung zu unterstützen und zu fördern. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse des schwerbehinderten Menschen, wenn ihm eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der er nicht gewachsen ist. In diesen Fällen sind die Gründe für die ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten Beschäftigten nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, in ihrem Beisein darzulegen.

(9) Bei der Höhergruppierung und Beförderung sind schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Qualifikation/Eignung verfügen.

§ 6 Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten

(1) Der/die schwerbehinderte Beschäftigte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn/sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

(2) Alle Dokumente zu Personalangelegenheiten des schwerbehinderten Menschen müssen einen Hinweis auf dessen Schwerbehinderteneigenschaft enthalten. Gleich-

ches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an den Personalrat über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

§ 7 Dienstreisen

Ein/e schwerbehinderte/r Beschäftigte/r, der/die eine Dienstreise nachweislich nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen. Die notwendigen und tatsächlichen Aufwendungen, die sich aus einer notwendigen Begleitung ergeben, sind auf Nachweis von der gE zu tragen.

§ 8 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung soll, soweit Dienstkraftwagen im Jobcenter vorhanden und verfügbar sind, zur Beförderung von schwerbehinderten Beschäftigten die Benutzung von Dienstkraftwagen entsprechend den Richtlinien gemäß § 52 Satz 2 BHO für die Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen außerhalb der dienstlichen Verwendung zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Wohngebietes des Dienstortes liegt oder als dazugehörend gilt und dem schwerbehinderten Menschen die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen der Art und Schwere der Behinderung nachweislich unzumutbar ist. Die Genehmigung erteilt die Geschäftsführung des Jobcenters Berlin Neukölln. Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes sind zu berücksichtigen.

§ 9 Parkmöglichkeiten

Soweit das Jobcenter Berlin Neukölln über Parkmöglichkeiten verfügen kann, sind schwerbehinderte Menschen (Merkzeichen G oder aG im SB-Ausweis) wegen der Art und Schwere der Behinderung Parkmöglichkeiten einzuräumen, soweit diese auf Parkmöglichkeiten angewiesen sind. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Kennzeichnung von geeigneten Parkplätzen.

§ 10 Behindertensport

Der Behindertensport ist geeignet, Gesundheit und Dienstfähigkeit zu fördern und zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten. Die Teilnahme am Behindertensport ist zu fördern. Sofern die Schwerbehindertenvertretung Bedarf für ein spezielles An-

gebot sieht, wird sie von der Geschäftsführung bei der Einrichtung eines entsprechenden Angebotes im Rahmen der Möglichkeiten unterstützt.

§ 11 Arbeitszeit

(1) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

(2) Behinderten, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben und hierüber einen ärztlichen Nachweis führen, sind im notwendigen Umfang zusätzliche betriebsunübliche Pausen unter Fortzahlung der Bezüge einzuräumen.

(3) An Tagen mit extremer Wetterlage (z.B. Föhn, Smog, Sturm, großer Hitze, starker Kälte, Schnee und Eisglätte) ist besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten, denen die Wetterlage auf dem Wege zum Dienst oder am Arbeitsplatz besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Arbeits-/Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren. Die Entscheidung hierüber trifft die jeweils zuständige Führungskraft. Eine Begutachtung durch den betriebsärztlichen Dienst ist möglich.

(4) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

§ 11.1 Telearbeit

Die Integration in das Berufsleben ist für schwerbehinderte Menschen nicht nur der Erwerb des Lebensunterhalts, sondern sie ist die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die alltägliche Pflege von sozialen Kontakten.

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern (s. DV Telearbeit).

§ 11.2 Teilzeit

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder

Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

(2) Die Verbindung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit ist ausdrücklich nicht ausgeschlossen.

§ 12 Bescheid über eine befristete Gewährung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente

(1) Schwerbehinderte Menschen haben die Geschäftsführung über den Erhalt eines Rentenbescheides über die Gewährung einer teilweisen Erwerbsminderungsrente umgehend zu unterrichten.

(2) In diesen Fällen ist eine angemessene Tätigkeit auf Teilzeitbasis in dem vom Rentenversicherungsträger jeweils vorgegebenen Zeitrahmen der befristeten teilweisen Erwerbsminderungsrente festzustellen und der/m betroffenen Behinderten zur Verfügung zu stellen.

§ 13 Arbeitsplatzwechsel

(1) Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Menschen im Jobcenter nicht möglich, ist die Geschäftsführung bemüht, der/dem Schwerbehinderten im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen einen anderen angemessenen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu vermitteln. Eine Beendigung der Zuweisung ist nur im Einvernehmen mit den Trägern möglich.

(2) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Umsetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte Mensch vorher zu hören. Die Wünsche der schwerbehinderten Beschäftigten sind zu bedenken. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

§ 14 Barrierefreiheit

(1) Die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung und Anmietung von Neu-

und Umbauten ist daher darauf zu achten, dass Barrierefreiheit gewährleistet ist (DIN 18024 und DIN 18025). Deshalb ist vor Beginn einer Baumaßnahme (bei der Projektvorbereitung und bei der Baudurchführung) die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die ggf. besonderen Bedingungen schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen sind bei Einführung neuer IT-Verfahren und Organisationsänderungen innerhalb des Jobcenters zu berücksichtigen.

(2) Treten bei der Schaffung und Einrichtung des entsprechenden Arbeitsplatzes Probleme auf, ist die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten, um sie bei dem Bemühen um eine Lösung zu beteiligen.

§ 15 Leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Nach Antragstellung soll im Regelfall über die leidensgerechte Arbeitsplatzausstattung in angemessener Frist, in der Regel innerhalb von einem Monat, entschieden werden, soweit die Geschäftsführung die Entscheidungshoheit hat. Die Realisierung bei Beteiligung des Integrationsamtes soll eine Zeitspanne von drei Monaten nicht übersteigen. Diese Fristen sollen gewährleisten, dass sich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nicht weiter verschlechtert, im Gegenteil eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit erreicht wird. Bei Verzögerungen ist das Integrationsamt rechtzeitig zu kontaktieren.

§ 16 Disziplinarangelegenheiten oder arbeitsrechtliche Angelegenheiten

(1) In förmlichen Disziplinarangelegenheiten und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, soweit die Entscheidungskompetenz bei der Geschäftsführung der gE liegt, es sei denn, die betroffenen schwerbehinderten Menschen erklären ausdrücklich, dass sie die Beteiligung nicht wünschen. Die schwerbehinderten Beschäftigten sind auf ihre Rechte hinzuweisen.

(2) Die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt unter den Voraussetzungen des Abs. 1 unverzüglich bei Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens

§ 17 Führungskräftequalifizierung

Führungskräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig zu Fragen im Zusammenhang mit dieser Integrationsvereinbarung, im Bereich des SGB IX, fortzubilden. Dies umfasst

Führungskräfte ab der Führungsebene Teamleitung und den/die 1. Sachbearbeiter/in im Bereich SGG.

§ 18 Beilegung von Streitigkeiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung wird eine Schlichtungskommission einberufen, bestehend aus:

- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
- Personalratsvorsitzende/r,
- Beauftragte/r des Arbeitgebers,
- Beauftragte/r des Arbeitgebers für Arbeitssicherheit und Gesundheit,

ggf. unter Beteiligung des Integrationsamtes.

Ziel ist es eine Konfliktlösung zu finden. Die Verfahren nach BPersVG bleiben davon unberührt.

§ 19 Hilfen

Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und anderen Rehabilitationsträgern sowie deren gemeinsamen Servicestellen, soweit erforderlich, erörtert. Alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Förderleistungen sollen in Anspruch genommen werden.

§ 20 Arbeitsrechtliches Verwertungsverbot, Benachteiligungsverbot

Die Dienststelle darf Beschäftigte nicht wegen einer Inanspruchnahme von Rechten nach dieser Vereinbarung benachteiligen. Jede Benachteiligung eines schwerbehinderten Menschen, der seine Rechte nach dieser Vereinbarung oder anderen Rechtsvorschriften wahrnimmt oder auch einer/s Beschäftigten, die/der sich für die Wahrnehmung der Rechte eines schwerbehinderten Menschen einsetzt, ist untersagt. Unter Benachteiligung ist auch zu verstehen, wenn eine Person eine schlechtere oder andere Behandlung erfährt, weil sie sich über eine Diskriminierung bezüglich einer Schwerbehinderung beschwert hat oder weil sie eine Kollegin bzw. einen Kollegen, der sich beschwert hat, unterstützt.

§ 21 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 13.12.2012 in Kraft.

Die Integrationsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen. Soweit in der Integrationsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

Berlin, den 13.12.2012

gez.

Klaus-Peter Hansen
Geschäftsführung

Berlin, den 13.12.2012

gez.

Yvonne Niehaus
Schwerbehindertenvertretung

Berlin, den 13.12.2012

gez.

Simone Ziegler
Personalrat