

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 Ausgleichsabgabe
- ✓ 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 z.B. des Integrationsteams bei Handlungsbedarf

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Mitarbeiter/innen

- ✓ Abbau von Ängsten
- ✓ 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 Handlungsregeln für die zu leistende Arbeit
- ✓ Einbindung in ein handlungsfähiges und kompetentes Integrationsteam
- ✓ Vereinbarung von konkreten Zielen
- ✓ Höhere Akzeptanz der geleisteten Arbeit

Mögliche Nachteile/Gefahren/Risiken

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

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 Integrations-teams 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.

- bitte wenden -

- 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 3/1

Analyse der Ist-Situation

Betrieb/Dienststelle

Bereich z.B. Produktion, Versand etc.	Beschäftigte (gesamt)		schwer- behinderte Men- schen (sbM)		gleichgestellte behinderte Men- schen		besetzte Ausbil- dungsplätze	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	gesamt	sbM
Summe:								
Gesamt:								

Wie viele schwerbehinderte Beschäftigte arbeiten in Teilzeit?

.....

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

ja nein

Wenn ja, wie viele?

.....

Liegt eine tarifliche Bindung vor?

ja nein

Wenn ja, welche Tarifverträge gelten?

.....

Gibt es weitere Betriebe/Dienststellen?

ja nein

Wenn ja, welche?

.....

Arbeitsblatt 3/2

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 z.B. Produktion, Versand etc.	Anforderungen / besondere Merkmale:

Einstellungssituation/Personalwechsel

Wie läuft das Einstellungsverfahren ab?

.....

.....

.....

Welche personellen Veränderungen für schwerbehinderte Mitarbeiter sind absehbar?

Bereich z.B. Produktion, Versand etc.	Neueinstel- lungen	Umsetzungen	Praktikanten- stellen	Ausbildungs- plätze	Wegfall von Stellen

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

Bereich z.B. Produktion, Versand etc.	Qualifikationen	Akkordarbeit	Schichtdienst	...

Finanzierung

Gibt es spezielle Mittel für die Arbeitsplatzgestaltung?

ja nein

Wenn ja, welche?

.....

Wie viel Mittel stehen für Fortbildung zur Verfügung?

.....

Wohin fließen externe Fördermittel (z.B. vom Integrationsamt, Agentur für Arbeit, andere Reha-Träger)?

.....

Zusammenarbeit

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

ja nein

Wenn ja, welche?

.....

Arbeitsblatt 3/3

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

Abteilungen z.B. Produktion, Versand, Einkauf, Verkauf, Lager etc.	Notwendige Maßnahmen:

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 vonJahr/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)

Ansprechpartner im Betrieb/in der Dienststelle

	Name	Tel.-Nr./ Fax	E-Mail
intern:			
Personalabteilung			
Geschäftsführung			
Beauftragter des Arbeitgebers			
Betriebs-/Techn. Leitung			
Betriebs-/Personalrat			
Schwerbehindertenvertretung			
Betriebsarzt			
Fachkraft für Arbeitssicherheit			
sonstige			
extern:			
Integrationsamt			
Agentur für Arbeit			
Integrationsfachdienst			
andere			

**Anlage:
Beispiele für mögliche Ziele und Maßnahmen zur Erreichung der Ziele**

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