

Entwurf
einer Musterinklusionsvereinbarung (*Bausteinkonzept*)
zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Dienststellen und Betrieben
des Landes Rheinland-Pfalz nach § 166 SGB IX (BGBl. I S. 3234)

zwischen

dem Arbeitgeber,

der Schwerbehindertenvertretung

und der in § 176 SGB IX genannten Vertretung

Gliederung

- I. Präambel
- II. Allgemeines
- III. Bestandsaufnahme/Ist-Situation (Stand ...)
- IV. Zielvereinbarungen
- V. Umsetzung der Vereinbarungen
- VI. Berichtspflicht/Controlling
- VII. Schlussbestimmungen

I. Präambel

Vorschlag:

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung verstärkt dieses Benachteiligungsverbot.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Arbeitgeber sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung betrieblicher Problemlagen. Hierbei wird sie von dem Betriebsrat/ Personalrat unterstützt.

Alternativen bzw. Ergänzungsvorschläge sind im Arbeitsblatt 1 des Handlungsleitfadens aufgelistet.

II. Allgemeines

In Anlehnung an diese Vorgaben werden im Rahmen der vorliegenden Inklusionsvereinbarung konkrete, auf die Dienststelle bezogene Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Die Inklusionsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

.....für den Arbeitgeber
.....Schwerbehindertenvertretung
.....Betriebs-/ Personalrat

In beratender Funktion:

Herr...../Frau.....
(Beauftragter des Arbeitgebers)

*Herr/Frau
(Vertreter/in des Integrationsamtes bzw. im Auftrag des Integrationsamtes)*

Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen gesehen.

Die Anwendungsleitlinien des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) zur Integration und Betreuung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes vom 01. Dezember 2006, die dazu beitragen sollen, die zum Schutz der schwerbehinderten Menschen bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert anzuwenden, sind Gegenstand dieser Vereinbarung.

III. Bestandsaufnahme/Ist-Situation (Stand ...)

Anzahl der Beschäftigten: xx
Anzahl der Auszubildenden: xx
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: xx
Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen: xx
Beschäftigungsquote: x %

davon;

besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 155 SGB IX); x
schwerbehinderte Frauen: x
schwerbehinderte Auszubildende: x

schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte: x
schwerbehinderte Praktikanten/ Probearbeitsverhältnisse: x

Ansprechpartner in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen:

intern: (z. B. Beauftragter des Arbeitgebers)

extern: Integrationsamt:
Agentur für Arbeit:
Integrationsfachdienst:

Weitere Vorgehensweise siehe 2. Schritt des Handlungsleitfadens.

IV. Zielvereinbarungen

Hier sollten alle Punkte aufgezählt werden, die in der Verhandlung angesprochen und geprüft werden sollten. Dies sind insbesondere die in der gesetzlichen Grundlage (§ 166 Abs. 2 SGB IX) genannten Punkte:

- *Personalplanung/-entwicklung*
- *Arbeitsplatzgestaltung*
- *Gestaltung des Arbeitsumfeldes*
- *Arbeitsorganisation*
- *Arbeitszeit*
-

Darüber hinaus können beispielsweise Vereinbarungen zur Gesundheitsförderung und Rehabilitation oder zur Qualifizierung von Mitarbeitern und Vorgesetzten getroffen werden.

Die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben ist bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.

Beispiele:

- Personalplanung/-entwicklung

Der Anteil der Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen soll x % betragen.

Es wird ein Frauenanteil von x % angestrebt.

Der Fort- und Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen soll vorrangig gefördert werden. Er wird alle x Monate ermittelt und überprüft. (siehe auch Ziffer 8 der Anwendungsleitlinien des MSAGD vom 01. Dezember 2006).

Folgende Maßnahmen werden eingeleitet/durchgeführt:

.....
.....

Bei neu zu besetzenden Stellen/Stellenausschreibungen wird wie folgt verfahren:
Stellenausschreibung werden auch an Behindertenverbände weitergeleitet.

Weitere mögliche Zielfelder sind im Arbeitsblatt 3 des Handlungsleitfadens aufgelistet.

- Arbeitsplatzgestaltung

In den kommenden x Monaten werden die Arbeitsplätze auf ihre behindertengerechte Ausstattung überprüft.

- Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Um Menschen mit Gehbehinderungen einstellen zu können, sind folgende bauliche Veränderungen erforderlich:

.....

- Arbeitsorganisation

Die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit x werden zur besseren Einbindung der dort tätigen schwerbehinderten Kräfte wie folgt neu geregelt:

.....

- Arbeitszeit

Abweichend von den üblichen Arbeitszeiten wird hinsichtlich der Arbeitszeit auf die besonderen Bedürfnisse des Dialysepatienten x Rücksicht genommen.

V. Umsetzung der Vereinbarungen *(siehe 4. Schritt des Handlungsleitfadens)*

Beispiele:

Die Überwachung und Steuerung der Zielvereinbarungen obliegt dem Integrationsteam *(falls ein solches für erforderlich gehalten wird)*, dem

.....

.....
.....
angehören.

Das Integrationsteam trifft sich alle xx Wochen/ ...

Der Kontakt zum Integrationsamt, zur Agentur für Arbeit, zum Integrationsfachdienst erfolgt

VI. Berichtspflicht/Controlling

In Personal- und Schwerbehindertenversammlungen wird der Arbeitgeber über die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen und die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung berichten.

VII. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Inklusionsvereinbarung bleibt die geltende Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig.

Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird bekannt gegeben durch
Aushang
Veröffentlichung

.....

....., den

.....
Arbeitgebervertreter/in

.....
Schwerbehindertenvertretung

.....
Vertretung nach § 176 SGB IX