

Integrationsvereinbarung

Der Kirchengemeindeverband der Kindertageseinrichtungen im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost leistet einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung und Langzeiterkrankten die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Er erkennt darin seine besondere Verpflichtung, sich kirchenintern wie gesellschaftsbezogen für die Integration von Menschen mit Behinderung bzw. Krankheit einzusetzen.

§ 1

Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten Menschen und für die den Schwerbehinderten gleichgestellten Menschen (Gleichgestellte) nach SGB IX, die beim Kirchengemeindeverband der Kindertageseinrichtungen im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Beschäftigte, über deren Antrag auf Gleichstellung noch nicht entschieden wurde, werden als Schwerbehinderte behandelt, sofern ihre Dienststelle bereits über den Antrag informiert worden ist.

§ 2

Ziele der Integrationsvereinbarung

Ziele dieser Vereinbarung sind:

1. Die schlüssige Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die des SGB IX in seiner jeweils gültigen Fassung für die Belange der Schwerbehinderten und Gleichgestellten.
2. Das Erreichen oder Übertreffen der gesetzlich festgelegten Mindestbeschäftigtenzahl / Quote und deren jährlicher Überprüfung.
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen in technischer und organisatorischer Hinsicht, wie auch in Hinblick auf beruflicher Förderung.
4. Herstellung der Chancengleichheit im Bewerbungs- und Aufstiegsverfahren bei der Stellenbesetzung.
5. Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der Leitungsebenen / Vorgesetzten für die Belange von Schwerbehinderten und Gleichgestellten.
6. Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen werden ggf. in Zusammenarbeit mit den staatlichen Stellen durchgeführt (z.B. Integrationsamt, Integrationsfachdienst). Die finanziellen Förderungsmöglichkeiten werden hierbei aktiv ausgelotet und umgesetzt.

§ 3

Personalplanung, Controlling

1. Im Geltungsbereich dieser Vereinbarung sind grundsätzlich Schwerbehinderte und Gleichgestellte in der im SGB IX vorgeschriebenen Anzahl zu beschäftigen, um die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe zu vermeiden.
2. Die Einstellungsquote von Schwerbehinderten und Gleichgestellten wird kontinuierlich und in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch jährlich überprüft. Der Arbeitgeber stellt die entsprechenden Listen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Mitarbeitervertretung (MAV) zur Verfügung.
3. Bei Neugestaltung und Umstrukturierung von Betriebs- oder Arbeitsbereichen prüft der Arbeitgeber, ob neue Arbeitsplätze für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte eingerichtet werden können.

§ 4

Einstellungs- und Auswahlverfahren bei Bewerbungen

1. Stellenangebote werden mit dem Zusatz versehen: "Schwerbehinderte und Gleichgestellte nach SGB IX werden in besonderem Maße aufgefordert, eine Bewerbung einzureichen".
2. Nach Eingang von Bewerbungen von Schwerbehinderten oder Gleichgestellten, werden diese umgehend der SBV und der MAV zugeleitet.
3. Bei externen Stellenausschreibungen werden die „gelben Seiten“ des Integrationsfachdienstes der Agentur für Arbeit seitens der Personalabteilung nach geeigneten Bewerbern gesichtet.

§ 5

Berufliche Förderung und Weiterbildung bzw. Qualifizierung

1. Bei Veränderungen des Arbeitsgebietes wird den Schwerbehinderten oder Gleichgestellten seitens des Arbeitgebers die Unterstützung der SBV / ggf. eines zeitlich befristeten Integrationsteams (s. u.) und / oder des Integrationsfachdienstes angeboten.
2. Maßnahmen, die der beruflichen Förderung bzw. Qualifizierung dienen, werden entsprechend dem jeweils gültigen Tarifrecht seitens des Arbeitgebers geprüft und i. d. R. unterstützt. Die Co – Finanzierungsangebote Dritter sind hierbei zu berücksichtigen.

§ 6

Kündigungsvermeidung

1. Bei der zu erkennenden Gefährdung des Arbeitsplatzes tritt der Arbeitgeber frühzeitig mit der SBV und der MAV in Verbindung, damit alle Möglichkeiten nach SGB IX und weitere interne Möglichkeiten (Umsetzung, Abordnung, Stellenbesetzung von in Zukunft frei werdenden Stellen etc.) mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung erörtert werden.
2. Die staatlichen Stellen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Agentur für Arbeit etc. werden aktiv in die Suche nach Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung mit einbezogen.

§ 7

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

1. Zur Erleichterung der Arbeit und zur Steigerung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel, sei es durch technische Hilfsmittel oder durch Arbeitsassistenten (§102 SGB IX) zu stellen, soweit dies für den Arbeitgeber wirtschaftlich und organisatorisch zumutbar ist.
2. Zur Kostendeckung der in Satz 1 genannten Maßnahmen schöpft der Arbeitgeber alle verfügbaren Fördermittel des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und der Rehabilitationsträger aus. Sind diese ausgeschöpft, wird der Arbeitgeber eine freiwillige Leistungsfortführung prüfen.
3. Die behinderungsbedingte notwendige Umgestaltung von Arbeitsplätzen erfolgt zeitnah und mit Beteiligung der SBV / zeitlich befristetes Integrationsteams bzw. mit Hilfe des Integrationsfachdienstes.

§ 8

Arbeitszeiten

1. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind behinderungsbedingte Erfordernisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Erfordert die Schwerbehinderung Arbeitszeiten, welche nicht in die betriebsüblichen Arbeitszeitregelungen (z.B. Kernzeiten etc.) hineinpassen, so werden diese Regelungen in zumutbarer Weise für den Betriebsablauf den behinderungsbedingten Bedürfnissen des Beschäftigten angepasst.
2. Die Anpassung der Arbeitszeit geschieht grundsätzlich auf Grundlage des § 81 Abs. 5 SGB IX und des Teilzeit – und Befristungsgesetzes.

§ 9

Prävention

Das „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ nach SGB IX § 84 wird in einer gesonderten Dienstvereinbarung geregelt.

§ 10

Integrationsteam

1. Für die Belange der Schwerbehinderten und Gleichgestellten ist je nach Thematik ggf. ein fallbezogen zeitlich befristetes Integrationsteam zu bilden. Mitglieder des Integrationsteams sind die oder der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers und die SBV. Sie berufen weitere Mitglieder in das Integrationsteam. Hierzu können gehören: Der arbeitsmedizinische Dienst, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Integrationsfachdienst, der Dienstvorgesetzte und die MAV. Die Anzahl der Beteiligten ist auf das notwendige Maß zu beschränken. Aufgabe des Teams ist, die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Vorgaben unter Berücksichtigung des SGB IX für den einzelnen Mitarbeiter / Mitarbeiterin zu erörtern und fallbezogen umzusetzen.
2. Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsteam erfolgt unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit des Mitarbeiters / Mitarbeiterin.

**§ 11
Inkrafttreten / Laufzeit**

1. Die Integrationsvereinbarung tritt mit dem 01.01.2012 für unbefristete Zeit in Kraft. Sie kann frühestens nach 12 Monaten von jeweils einem Vereinbarungspartner in Teilen gekündigt werden. Sie gilt solange weiter, bis eine neue Vereinbarung abgeschlossen ist, längstens jedoch 12 Monate nach Kündigung. Nach diesem Zeitpunkt ist die Kündigung einzelner Inhalte nach jeweils 12 Monaten einseitig möglich. Ziel hierbei ist es, die Vereinbarung in seiner Gesamtheit zu erhalten.
2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vereinbarungsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkung der Zielsetzung der Vereinbarung am nächsten kommt, die die Parteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass diese Vereinbarung sich als lückenhaft erweist.

Hamburg den 01. Januar 2012

Für den Kirchengemeindeverband der Kindertageseinrichtungen im Ev.-Luth. Kirchenkreis
Hamburg-Ost
