

Integrationsvereinbarung

der

XXXXX

Präambel

Die XXXX ist sich als Körperschaft des Öffentlichen Rechts der besonderen Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten, insbesondere gegenüber schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten bewusst. Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) verpflichtet sich die XXXX, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten und schwerbehinderte Menschen in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter und leistungsgeminderter Beschäftigten ist nur durch partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Dazu muss die XXXX zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Beschäftigten zum anderen aber auch seine

individuelle Leistungseinschränkungen nach dem SGB IX (keine Diagnosen nur Funktionseinschränkungen) kennen. Dabei steht im Vordergrund, behinderte und leistungsgeminderte Beschäftigte an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Darüber hinaus gilt folgendes zwischen Unternehmensleitung, Schwerbehindertenvertretung und Hauptpersonalrat als vereinbart:

Abschnitt I Allgemeines

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

(1) Abschnitt I dieser Integrationsvereinbarung gilt für schwerbehinderte und den Schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 2 des SGB IX, die bei der XXXX beschäftigt sind, im folgenden schwerbehinderte Beschäftigte genannt.

(2) Abschnitt II dieser Integrationsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die durchgehend mehr als 6 Wochen oder bei wiederholter Erkrankung innerhalb eines Jahres zusammengerechnet länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind.

(3) Die Schwerbehinderung ist durch Vorlage eines von der zuständigen Behörde ausgestellten Schwerbehindertenausweises, die Gleichstellung durch den Bescheid der Agentur für Arbeit nachzuweisen.

§ 2

Ziele und Inhalte dieser Integrationsvereinbarung

(1) Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind die:

- Erfüllung der Beschäftigungsquote im Sinne des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch (SGB IX),
- Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen,
- Arbeitsplatzerhaltung behinderter Beschäftigter,
- Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter,
- Planung und Durchführung Betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- Barrierefreiheit im Betrieb,
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten (Betriebliches Eingliederungsmanagement),
- Bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen zu den Themen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ oder „Prävention“ wird die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

(2) Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die zuständigen Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung und die XXXX vertrauensvoll zusammen.

§ 3

Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bei Stellenbesetzungen

(1) Bei der Besetzung einer Stelle werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt, ungeachtet der Beschäftigungsquote nach § 71 SGB IX. Bei der Feststellung, dass eine Stelle nicht mit schwerbehinderten Bewerbern besetzt werden kann, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend zu beteiligen und der zuständige Personalrat anzuhören.¹⁾

(2) Vor jeder beabsichtigten Neueinstellung ist bei der zuständigen Stelle der Agentur für Arbeit nachzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Ein Durchschlag der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Vor Einstellung sind Bewerbungsunterlagen von Schwerbehinderten und aller anderen zur Einstellung vorgesehener Bewerber/Bewerberinnen unverzüglich der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 SGB IX genannten Vertretungen vorzulegen.

(3) Absatz 2 gilt grundsätzlich analog auch für interne Stellenbesetzungen. Hierbei entfällt die Anfrage bei der Agentur für Arbeit und es sind lediglich die Stellenbesetzungsvorschläge und die Unterlagen der in Frage kommenden Bewerber mit den Unterlagen der schwerbehinderten Bewerber an die Schwerbehindertenvertretung weiterzuleiten.

(4) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine interne oder externe Ausschreibung beworben haben und deren Anforderungen erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Vorher ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend zu informieren. Von dem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn aufgrund der Bewerbungsunterlagen erkennbar ist, dass die Bewerberin/der Bewerber die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllen kann.

(5) Der Ablauf über die Einstellungsaktivitäten wird auf einer Meldung der Maßnahmen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht festgehalten. Diese Unterlage wird nach der Entscheidung über die beabsichtigte Einstellung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zugesandt. Fehlanzeige ist erforderlich. Dies gilt auch für das Anschreiben an die Reha-SB-Stelle der zuständigen Agentur für Arbeit.

(6) Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Besetzung der Stelle nicht einverstanden, erfolgt unter Darlegung der Gründe eine Erörterung. Im Rahmen dieser Erörterung ist der/dem für die Stellenbesetzung nicht berücksichtigten schwerbehinderten Bewerberin/Bewerber Gelegenheit zu geben, Stellung zu beziehen.

¹⁾ Protokollnotiz:

Sofern es zu einem Konflikt zwischen dieser Integrationsvereinbarung und anderen Regelungen wie z. B. denen des BGleIG, des Gleichstellungsplans, der Anlage 12 zum EKT, des AGG, des SGB IX etc. kommen sollte, sind mit dem Arbeitgeber einvernehmliche Lösungen zu finden.

§ 4

Auszubildende

(1) Die XXXX verpflichtet sich bei der Einstellung von Auszubildenden in besonderem Maße mindestens die gesetzliche Pflichtquote zu erfüllen. § 2 gilt sinngemäß.

(2) Sollte das im jeweiligen Bereich nicht erreicht werden, sind die Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und ggf. entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Pflichtquote zu veranlassen.

(3) Schwerbehinderte Auszubildende erhalten im Rahmen von § 8 rechtzeitig alle notwendigen behinderungsbedingten Hilfen. Dies gilt insbesondere auch für die Durchführung von Einstellungs-/ Prüfungstestverfahren.

(4) Die XXXX übernimmt grundsätzlich alle schwerbehinderten Auszubildenden, nach bestandener Abschlussprüfung (Mindestnote 3), in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, es sei denn es stehen wichtige personen-, betriebs- oder verhaltensbedingte Gründe dem entgegen. Die Anlage 12 zum EKT gilt analog.

§ 5

Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Die schwerbehinderten Beschäftigten stehen im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit den nicht schwerbehinderten Beschäftigten in keiner Weise nach. Der XXXX als Arbeitgeber, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber Schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kollegen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und durch bedarfsgerechte Hilfen in jeder Weise zu unterstützen.

(2) Bei der regelmäßigen Weiterbildung in den Dienststellen thematisieren die Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich einen angemessenen Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitern.

(3) Ist die individuelle Leistungsfähigkeit gemindert, werden auf Antrag - ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsarzt / der Betriebsärztin - Abschlüsse gewährt. Der Arbeitgeber kann bei Gewährung von Abschlüssen einen Antrag auf Bezuschussung durch das zuständige Integrationsamt, den Rentenversicherungsträger oder sonstigen Sozialleistungsträgern stellen. Sofern ein Sozialleistungsträger eine Bezuschussung nicht bewilligt hat, muss dem Antrag auf Gewährung von Abschlüssen ein fachärztliches Gutachten (BAD o. ä.) beigelegt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Vorwege rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

§ 6

Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Bei der Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen. Über den Umfang der längeren Einarbeitungszeit entscheidet der Dienststellenleiter. Sofern eine längere Einarbeitungszeit vom Dienststellenleiter nicht für notwendig erachtet wird ist die Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu informieren.

(2) Behinderten Mitarbeitern ist die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens zu geben. Sie sind bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bedarfsorientiert zu berücksichtigen. Die Teilnahme an geeigneten externen Maßnahmen ist zu prüfen, soweit XXXXinteren Seminare nicht vorhanden sind bzw. angeboten werden.

(3) Bezüglich der Studienförderung (z.B. Gesundheitsökonom) durch die XXXX sind die Zugangsvoraussetzungen für schwerbehinderte Mitarbeiter unter Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall zu prüfen.

(4) Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach beruflicher Entwicklung im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Im Rahmen der Durchführung von Hospitationen sollten schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden. Dabei sind behinderungsbedingte Einschränkungen durch die Verlängerung der Regelhospitationszeit Rechnung zu tragen. In den Fällen einer Ablehnung sind die Gründe für die ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten Beschäftigten nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein durch den Führungsvorgesetzten oder schriftlich darzulegen.

§ 7

Arbeitsplatzwechsel

(1) Der Wechsel der Stelle oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Bei Versetzungen, Abordnungen oder Umsetzungen ist daher in besonderem Maße die Zumutbarkeit, durch die Schwerbehindertenvertretung und den Arbeitgeber, zu prüfen. Die/der schwerbehinderte Beschäftigte ist vorher zu hören.

(2) Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Versetzung oder sonstigen Wechsel auf gleichwertige Arbeitsplätze ist, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, zu entsprechen.

§ 8

Arbeitsbedingungen

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf eine behindertengerechte Beschäftigung. Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind je nach Art und Umfang der Behinderung Hilfsmittel bereitzustellen (Integrationsamt – Agentur für Arbeit u. Deutsche Rentenversicherung). Sind am Arbeitsplatz technische Arbeitshilfen eingesetzt, ist in regelmäßigen Abständen, durch den Dienststellenleiter in geeigneter Weise, sicherzustellen, dass diese noch den behinderungsbedingten Anforderungen genügen.

(2) Die Anmietung und Einrichtung von Dienststellen erfolgen grundsätzlich unter besonderer Berücksichtigung der Belange der Schwerbehinderten.

(3) Die XXXX wirkt darauf hin, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei Neuplanung und Umbau von bestehenden Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen sind die Anforderungen an einen behindertengerechten und barrierefreien Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten.

(4) Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Eine ärztliche Bescheinigung ist vorzulegen.

(5) Schwerbehinderte Beschäftigte sind so in die Organisationseinheiten einzugliedern, dass ihnen die größtmögliche Unterstützung gewährt werden kann.

§ 9

Bewertung der Arbeitsleistung

Bei der Bewertung der von einer/einem schwerbehinderten Beschäftigten erbrachten Leistung – insbesondere im Rahmen des Bewertungs- und Fördergesprächs – ist davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben und unter Beachtung der Besonderheiten bei einer Behinderung zu beurteilen ist. Minderleistungen, die auf der Behinderung beruhen, sind grundsätzlich im Bewertungsbogen zu vermerken.

§ 10

Mehrarbeit / Arbeitszeit

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf Verlangen von der Mehrarbeit freizustellen. Als Mehrarbeit im Sinne des § 124 SGB IX gilt, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus zu leistende Arbeit.

(2) Für schwerbehinderte Beschäftigte kann eine von den bestehenden Regelung abweichende Arbeitszeitregelung getroffen werden; z.B. dürfen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspause verlegt oder ohne Änderung der täglichen Arbeitszeit verlängert werden.

§ 11
Auftragsvergabe durch die XXXX

Die XXXX prüft bei der Auftragsvergabe in besonderem Maße, inwieweit anerkannte Werkstätten für Behinderte im Rahmen der Wirtschaftlichkeit berücksichtigt werden können.

§ 12

Parkmöglichkeiten

(1) Schwerbehinderte Beschäftigte, für die der Gebrauch eines Kraftfahrzeugs auf dem Weg zur Arbeitsstätte wegen ihrer Behinderung erforderlich ist, sind bei der Suche nach angemieteten Stellflächen zu unterstützen.

(2) Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für die Dienststelle ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Merkmal „G, aG oder B“ geeigneter kostenloser Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird.

Abschnitt II Eingliederungsmaßnahmen

§ 13

Prävention – Betriebliches Eingliederungsmanagement

(1) In der XXXX wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Absatz 2 SGB IX durchgeführt. Durch die folgenden Bestimmungen wird das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geregelt.

(2) Das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird jeweils eingeleitet, wenn Beschäftigte durchgehend länger als sechs Wochen oder bei wiederholter Erkrankung innerhalb eines Jahres zusammengerechnet länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind oder der Beschäftigte die Einleitung des Verfahrens wünscht. In diesem Zusammenhang informiert 0052 00 das zentrale Integrationsteam (§ 16) frühzeitig, wenn personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten mit Beschäftigten eintreten, um in besonderem Maße die Arbeitsplätze zu sichern. Soweit ein Integrationsfachdienst bzw. ein Sozialleistungsträger in Anspruch genommen werden kann, ist dieser einzubeziehen.

§ 14
Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

(1) Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es,

1. die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
2. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,
3. den Arbeitsplatz des/der Beschäftigten zu erhalten,
4. In Zusammenarbeit mit den Sozialleistungsträgern und ggf. mit dem Integrationsamt Fördermöglichkeiten zu prüfen und zu erreichen.

(2) Zur Erreichung der Ziele sind die Mitwirkung des betreffenden Beschäftigten sowie ein Zusammenwirken des Arbeitgebers, der Personalvertretung und bei schwerbehinderten Beschäftigten zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung erforderlich.

§ 15 Einwilligung

(1) Die Einwilligung des Beschäftigten ist in jeder Lage des Verfahrens Voraussetzung für dessen Durchführung. Die verwendeten Daten der betreffenden Beschäftigten unterliegen dem Schutz des SGB und des BDSG.

(2) Willigt eine/ein Beschäftigte(r) nicht zur Durchführung eines Eingliederungsmanagements ein, entstehen ihm dadurch keine Nachteile.

§ 16

Integrationsteam

(1) Zur praktischen Umsetzung / Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird in der Zentrale, in Abstimmung zwischen dem Vorstand, dem Hauptpersonalrat der XXXX sowie der Schwerbehindertenvertretung ein zentrales Integrationsteam gegründet.

(2) Das zentrale Integrationsteam besteht zumindest aus den folgenden Personen:

- Leiter des Integrationsteams (Beauftragter des Arbeitgebers als Vorsitzender),
- Vertreter der Personalvertretung,
- Schwerbehindertenvertreter.

(3) Das zentrale Integrationsteam ist für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements innerhalb der gesamten XXXX zuständig.

(4) Die wesentliche Aufgabe des Integrationsteams ist die Koordination und Steuerung des betrieblichen Eingliederungsprozesses. Das zentrale Integrationsteam beteiligt im Integrationsprozess, soweit dies erforderlich ist, externe Stellen (z.B. Krankenversicherungsträger, Rentenversicherungsträger, Agentur für Arbeit etc.).

(5) Bei der Auswahl der Personen für das zentrale Integrationsteam ist insbesondere auf deren Eignung und Befähigung (z.B. Soziale Kompetenz) zu achten.

§17 Verfahren

(1) Das zentrale Integrationsteam wird vom Arbeitgeber unaufgefordert darüber unterrichtet, wenn Beschäftigte länger als 6 Wochen im Jahr (durchgehend oder mehrfache Arbeitsunfähigkeit) arbeitsunfähig erkrankt ist. Hierzu ist monatlich von dem Geschäftsbereich Personalmanagement - Abteilung Personalwirtschaft (0052 00) - eine Auswertung der Arbeitsunfähigkeitszeiten vorzunehmen. Die Ergebnisse der Auswertung sind in geeigneter Weise an das zentrale Integrationsteam weiterzuleiten.

(2) Der Leiter des zentralen Integrationsteams befragt die betroffenen Beschäftigten und bei Minderjährigen deren gesetzlichen Vertreter schriftlich unter Hinweis auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten,

- ob er der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in seinem Fall zustimmt und
- ob er entweder die ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbindet oder
- bereit ist, die erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen über die Ursachen seiner Arbeitsunfähigkeit/en vorzulegen und
- ob er der Hinzuziehung des Betriebsarztes bzw. eines Arbeitsmediziners zustimmt.

Ihm wird zur Beantwortung zugleich eine Frist von 4 Wochen eingeräumt.

(3) Stimmt der Beschäftigte zu und befreit er zugleich die ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht oder erklärt er sich bereit, die einschlägigen ärztlichen Bescheinigungen vorzulegen, führt das Integrationsteam und, wenn schwerbehinderte Beschäftigte betroffen sind, die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam das Betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß dieser Integrationsvereinbarung durch.

(4) Stimmt der Beschäftigte zu, lehnt er aber eine Befreiung der ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht oder die Vorlage der einschlägigen ärztlichen Bescheinigungen ab, entscheidet das Integrationsteam, ob eine Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unter diesen Voraussetzungen sinnvoll ist. Das Verfahren ist fortzusetzen, wenn dies einvernehmlich für sinnvoll gehalten wird.

(5) Äußert sich der Beschäftigte nicht innerhalb der Frist von 4 Wochen oder stimmt er ausdrücklich der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht zu, wird das Verfahren eingestellt. Das Integrationsteam kann in diesem Fall Vorschläge zur Verminderung der Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten aus dessen Sicht unterbreiten.

(6) Der Beschäftigte kann auch nachträglich seine Zustimmung erteilen. Das Verfahren ist dann wieder aufzunehmen. Dies gilt entsprechend, wenn das Verfahren zunächst eingestellt worden ist, weil der betreffende Beschäftigte es abgelehnt hat, die ihn behandelnden Ärzte von deren Schweigepflicht zu entbinden oder die einschlägigen ärztlichen Bescheinigungen vorzulegen, und die/der Beschäftigte nun nachträglich eine entsprechende Erklärung abgibt. Der Beschäftigte kann aus eigener Initiative die Aufnahme des Verfahrens beim Integrationsteam oder beim Geschäftsbereich Personalmanagement – Abteilung Personalwirtschaft (0052 10 / 20) beantragen.

(7) Das Verfahren ist unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftigte nachträglich seine Zustimmung zu dessen Durchführung widerruft.

(8) Die Personalvertretung und, falls ein schwerbehinderter Beschäftigter betroffen ist, die Schwerbehindertenvertretung werden vom Integrationsteam unaufgefordert über das

Schweigen bzw. die Erklärungen des Beschäftigten unterrichtet. Schriftliche Äußerungen des Beschäftigten und von ihm eingereichte Unterlagen sind der Personalvertretung nur vorzulegen sofern dies für Entscheidungen erforderlich ist.

(9) Sofern Gespräche mit dem Mitarbeiter geführt werden sind diese in einem kurzen Protokoll festzuhalten. Unterlagen, die für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erforderlich sind, sind in einer gesonderten Akte zu sammeln. Sie sind kein Bestandteil der Personalakte.

§ 18

Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

- (1) Ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 15 durchzuführen, legt das zentrale Integrationsteam in einer gemeinsamen Sitzung die weitere Vorgehensweise einvernehmlich fest.
- (2) Hat der Beschäftigte zugestimmt, ist, soweit erforderlich, der Betriebsarzt oder ein Arbeitsmedizinischer Dienst hinzuzuziehen.
- (3) Der Beauftragte des Arbeitgebers und der Beauftragte der Personalvertretung und, falls ein Schwerbehinderter betroffen ist, zusätzlich der Beauftragte der Schwerbehindertenvertretung im zentralen Integrationsteam führen das Eingliederungsmanagement gemeinsam durch. Dabei ist zu beraten, welche Möglichkeiten bestehen, die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erreichen. Wenn und soweit beabsichtigte Maßnahmen der Zustimmung des Beschäftigten bedürfen (z.B. weitere ärztliche Untersuchungen, Versetzungen innerhalb der XXXX), hat der Arbeitgeber zu versuchen, diese Zustimmung schriftlich vom Beschäftigten zu erhalten.
- (4) Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Agentur für Arbeit oder bei Schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und erbracht werden. Die zuständige Personalvertretung und, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können eine entsprechende Klärung verlangen.
- (5) Zum Abschluss des Verfahrens ist ein gemeinsames schriftliches Protokoll anzufertigen, aus dem sich ergibt, ob und ggf. welche Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erreichbar sind und welche Maßnahmen hierzu im Einzelnen konkret erforderlich sind. Wenn und soweit beabsichtigte Maßnahmen der Zustimmung des Beschäftigten bedürfen (z.B. weitere ärztliche Untersuchungen, Versetzung im Betrieb, etc.), ist im Protokoll zu vermerken, welche Stellungnahme die/der Beschäftigte hierzu abgegeben hat.

§19 Prämien und Boni

Die XXXX wird bei den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die Zahlung der vorgesehenen Prämien oder Boni für die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beantragen. Das zentrale Integrationsteam wird hierbei durch entsprechende Stellungnahmen unterstützen.

§ 20

Kontrollaufgabe der Personal- und Schwerbehindertenvertretung - Akteneinsicht

Der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung prüfen, ob die XXXX die ihr nach § 84 Absatz 2 SGB IX und nach dieser Integrationsvereinbarung obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Sie haben in diesem Rahmen ein Einsichtrecht in die geführten Unterlagen, soweit diese nicht Inhalt der Personalakten sind. Insoweit bleibt § 68 Absatz 2 BPersVG unberührt.

Abschnitt III Schlussbestimmungen

§ 21

Bericht des Arbeitgebers und Information der schwerbehinderten Beschäftigten

- (1) Die XXXX berichtet einmal im Jahr dem HPR und auf der jährlichen Tagung der Vertrauensleute die Schwerbehindertenvertretung über die mit der Integrationsvereinbarung erzielten Fortschritte.
- (2) Bei Bedarf informieren die XXXX und die Schwerbehindertenvertretung in Abstimmung die jeweils zuständigen bzw. betroffenen Personenkreise gezielt über Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter.

§ 22

Testverfahren, Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung

- (1) Vor der bundesweiten Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist das vorgesehene Verfahren in der Zentrale und im Bundesland Nordrhein-Westfalen zu testen. Der Testzeitraum umfasst 2 Jahre. Für die Dienststellen in den übrigen Bundesländern hat die Abteilung Personalwirtschaft (0052 00) sicherzustellen, dass die Bestimmungen des § 84 SGB IX erfüllt werden.
- (2) Die XXXX, der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung verpflichten sich, die in dieser Integrationsvereinbarung festgeschriebenen Punkte im Rahmen des Testes umzusetzen und aufmerksam zu verfolgen. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Test sind in geeigneter Weise aufzuzeichnen.
- (3) Nach der Hälfte der Laufzeit werden die XXXX, der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung ihre bisherigen praktischen Erfahrungen aus dem Umgang mit dieser Integrationsvereinbarung austauschen. Gemeinsam sind eine eingehende Überprüfung der festgeschriebenen Punkte vorzunehmen, Schwachstellen zu analysieren und wesentliche Ergebnisse schriftlich zu fixieren. Ziel der Überprüfung ist die Modifizierung des Verfahrens, die dauerhafte Festlegung der Verfahrensweisen im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und die Ausweitung auf alle Beschäftigte der XXXX. Ferner ist die Entscheidung über die zentrale oder dezentrale Steuerung des gesamten Verfahrens zu treffen.
- (4) Diese Integrationsvereinbarung tritt am __.__.____ in Kraft. Der Abschnitt II tritt außer Kraft, sofern der Zeitraum des Testes im Sinne des Absatzes 1 beendet ist.
- (5) Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.

§ 23
Salvatorische Klausel

Sind oder werden einzelne Bestimmungen dieser DVb unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Im Falle der Unwirksamkeit einer Bestimmung werden die XXXX, der Hauptpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung eine inhaltlich möglichst nahe stehende rechtswirksame Ersatzregelung treffen.

Hamburg, den

Claus Moldenhauer
Stellvertretender
Vorsitzender des Vorstandes

n.n.
Hauptvertrauensperson

Hanfred Schulz
Vorsitzender des Hauptpersonalrates