

Integrationsvereinbarung

1. Präambel

Diese Integrationsvereinbarung ist eine – neben den gesetzlichen Bestimmungen des SGB IX, der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG bei der Stadt Köln und den anderen die Schwerbehinderten betreffenden Vorschriften – zusätzliche Regelung, die die Eingliederung von Schwerbehinderten ermöglicht und die Chancengleichheit und die berufliche Situation der beschäftigten Schwerbehinderten verbessern soll.

2. Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung gilt für den Bereich der gesamten Stadtverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

3. Ziele

a) Beschäftigung von Schwerbehinderten

Die Stadt Köln verfolgt das Ziel, die seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter geltende Mindest-Beschäftigungspflichtquote von 5 %¹ zu sichern bzw. durch entsprechende Maßnahmen deutlich zu überschreiten.

Die Verwaltungskonferenz hat im Mai 1995 entschieden, dass eine zu zahlende Ausgleichsabgabe verursachergerecht auf die einzelnen Beschäftigungsdienststellen umgelegt wird. Die Umlage erfolgt durch das Personalamt zu Lasten der Dezernate und Eigenbetriebe/eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Die gesetzlich festgelegte Ausgleichsabgabe wird um eine interne Abgabe ergänzt und auf 160 € festgelegt. Aus den hierdurch zusätzlich erwirtschafteten Mitteln werden in den Ämtern und Dienststellen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte gefördert; insbesondere zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zum Erhalt und zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze (Bonus). Der Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr 37 wird von der Verpflichtung zur Zahlung der internen Ausgleichsabgabe ausgenommen.

¹ Die Beschäftigungspflichtquote von 5 % ist befristet für den Zeitraum 01.01.2001 bis 31.12.2002. Sie beträgt danach wieder 6 %, wenn die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in 10/02 nicht um mindestens 25 % geringer ist als die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in 10/99.

b) Einstellung von Schwerbehinderten

Bei internen und externen Stellenbesetzungen und bei der Beantragung von AB-Maßnahmen prüfen die Dienststellen im Sinne der § 81 ff SGB IX, ob diese Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Das Ergebnis dieser Prüfung wird der zuständigen Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt und auf Ihren Wunsch hin erörtert (s. Ablaufschema im Handbuch „Dezentrale Personalarbeit“).

Bei externen Stellenbesetzungen sowie bei der Besetzung von ABM-Stellen wird ein Schwerbehinderter eingestellt, wenn von der Auswahlkommission das Kriterium „geeignet“ und insgesamt die gleiche Eignung aller Bewerber/innen festgestellt wird. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen wird jeder geeignete Bewerber berücksichtigt.

c) Prüfungen und Prüfungserleichterungen

Bei Prüfungen (Auswahlverfahren, Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und sonstige Prüfungen) sind Schwerbehinderten entsprechend der Art und dem Grad der Behinderung Erleichterungen einzuräumen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen. Im übrigen wird auf die Richtlinien zur Durchführung des SchwbG verwiesen.

d) Langzeiterkrankte und leistungsgewandelte Schwerbehinderte

Schwerbehinderte, die nach einer Langzeiterkrankung in den Dienst zurückkehren, erhalten ein ausführliches Rückkehrgespräch mit dem Ziel einer unmittelbaren Wiedereingliederung. An diesem Gespräch sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat zu beteiligen.

Die Regelungen des § 81 IV SGB IX bleiben davon unberührt.

Für leistungsgewandelte Schwerbehinderte, die ihre eigentliche Aufgabe aus Krankheits- oder Behinderungsgründen nicht mehr ausüben können, ist ein ihrer Behinderung entsprechender Einsatz, ggf. im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme, kurzfristig zu realisieren (§ 81 Abs. 4 SGB IX). Erfordert der Einzelfall eine Umschulung, steht das Personalamt (112) unterstützend zur Seite.

e) Behindertengerechte Arbeitsbedingungen

Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen - ggf. durch Umsetzung innerhalb der Dienststelle – geschaffen werden. Dazu gehören besondere individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung und bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeitspausen.

Über Anträge auf Heim-Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit soll positiv entschieden werden, vor allem, wenn dies behinderungsbedingt begründet ist.

f) Mehrfachanrechnungen

Die Dienststellen prüfen jährlich in Zusammenarbeit mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, wer von den beschäftigten Schwerbehinderten (auch Gleichgestellte und Teilzeitbeschäftigte) für eine mögliche Mehrfachanrechnung in Frage kommen könnte und stellen einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsamt Köln.

g) Fortbildung, Schulungen

Führungskräfte und Behindertenbeauftragte sind über die gesetzlichen Regelungen des SGB IX, der Richtlinien und der Integrationsvereinbarung in Seminaren umfassend zu informieren und zu schulen. Entsprechende Fortbildungen, in denen auch der Umgang mit den verschiedenen Behinderungsarten, Fördermaßnahmen hinsichtlich der Ausstattung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen sowie Förderprogramme für Personalkostenzuschüsse thematisiert werden soll, werden jährlich als Tagesseminare angeboten.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht und die Pflicht sich regelmäßig zur Wahrnehmung ihres Amtes fortzubilden. Im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsangebots von 112 werden der SBV hierzu geeignete Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

h) Besondere Angebote der Betriebssportgemeinschaft (BSG)

Die Verwaltung wird mit der BSG und in Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung Angebote für Schwerbehinderte entwickeln.

i) Schwerbehindertenvertretungen

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, vierteljährlich zu einer Sitzung aller Schwerbehindertenvertreter sowie Stellvertreterinnen und Stellvertreter einzuladen.

Die SBV wird gemäß § 96 Abs. 4 SGB IX zur Aufgabenstellung von der Arbeit freigestellt.

Die Vorgesetzten unterstützen die Vertrauenspersonen bei ihrer Aufgabenerledigung (z.B. durch Vertretungsregelungen oder Bereitstellung von Ressourcen).

4. Controlling, Berichtspflicht

Im Rahmen des Berichtswesens ist halbjährlich, erstmals zum 30.06.2002, die aktuelle Beschäftigungssituation zu ermitteln. Hierbei ist insbesondere die Entwicklung der Schwerbehindertenquote je Dezernat und Teildienststelle zu betrachten. Anhand der Anzahl der externen Einstellungen und Abgänge je Dezernat, der Anzahl der

erstmaligen Anerkennung und endgültigen Aberkennung der Schwerbehinderteneigenschaft sowie der Anzahl der Auszubildenden und der ABM ist festzustellen, ob eine Stagnation oder ggf. sogar ein Rückgang der Beschäftigungsquote von den jeweiligen Dezernaten begründet bzw. vertreten werden kann oder die Zielvereinbarungen nicht ausreichend beachtet wurden.

Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem GPR, der Verwaltung, dem Beauftragten des Arbeitgebers und dem Frauenamt, hat das Recht, bei Nichteinhaltung der Integrationsvereinbarung und der anderen Vorschriften des SGB IX und der stadtinternen Richtlinien bei den entsprechenden Dienststellen zu intervenieren und auf eine Erledigung zu drängen. Die Steuerungsgruppe berichtet einmal im Jahr schriftlich an den Oberbürgermeister über die Umsetzung und Realisierung der Integrationsvereinbarung, sowie im Rahmen dieses Erfahrungsberichtes an den Stadtvorstand über die Verwendung der Mittel.

Die Geschäftsführung der Steuerungsgruppe liegt bei der Verwaltung.

5. Ausblick und Inkrafttreten

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt für die Dauer von 3 Jahren ab Inkrafttreten. Sie wirkt weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von 8 Wochen durch den Oberbürgermeister und der Gesamtschwerbehindertenvertretung oder GPR gekündigt werden, wobei die Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen wird. Allerdings soll in einem Zeitraum von 3 Monaten eine neue Integrationsvereinbarung erstellt werden, sofern das SGB IX die Integrationsvereinbarung noch als Maßnahme vorsieht.

Entfällt die entsprechende Regelung im SGB IX, gilt die Vereinbarung bis zum Ende der Geltungsdauer. Hiernach ist zu überlegen, ob eine ähnliche Vereinbarung aus sozialen und menschlichen Gründen im Interesse der Förderung Schwerbehinderter erstellt werden kann.

gez. H. Winkelhog
Herbert Winkelhog
Stadtdirektor

gez. M. Klein
Manfred Klein
Beauftragter des Arbeitgebers

gez. Herbig
Norbert Herbig
Gesamtvertrauensmann der
Schwerbehinderten

gez. F. Giesen-Weirich
Friedel Giesen-Weirich
Vorsitzender des Gesamt-
personalrats

Köln, den 20.06.2002