

## Die Integrationsvereinbarung als Handlungsmöglichkeit für die Schwerbehindertenvertretung



Während das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sich im Wesentlichen als Schutzinstrument langzeiterkrankter Mitarbeiter weitgehend etabliert hat, wird die Integrationsvereinbarung als präventives Instrument inzwischen weniger genutzt.

Auch für die Schwerbehindertenvertretung gewinnt die Integrationsvereinbarung als Instrument der Prävention zunehmend an Bedeutung. Da die Integrationsvereinbarung früher als das BEM aussetzt, kann durch gezielte Maßnahmen die Dienststelle/ der Betrieb gesundheitlichen Problemen und nachfolgenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vorgebeugt werden. Inhalt von Integrationsvereinbarungen sollen betriebsnahe Regelungen sein, die geeignet sind, die Beschäftigungssituation spürbar zu verbessern.

Konkret verpflichtet § 83 SGB IX alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personal- /Betriebsrat und in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung abzuschließen. Mit dieser Regelung werden die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung erweitert. Sie hat ein Initiativrecht zur Verhandlung über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung.

Von allen Beteiligten kann das Integrationsamt zur Unterstützung beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung einbezogen werden. Die zustande gekommene Vereinbarung wird der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt übermittelt.

Die Integrationsvereinbarung beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarung.

Als typische Inhalte nennt das Gesetz folgende Regelungen zur

- angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen,
- anzustrebenden Beschäftigungsquote,
- Teilzeitarbeit,
- Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- Umsetzung der betrieblichen Prävention,
- Einbindung eines Werks- oder Betriebsarztes.

Dabei ist für die Wirksamkeit einer Integrationsvereinbarung entscheidend, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten der einzelnen Dienststelle orientieren. Tragfähige Integrationsvereinbarungen entstehen zunächst auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informations-, und Berichterstattungsprozesses. Es ist wichtig, dass sich die Verhandlungspartner im ersten Schritt auf eine gemeinsame Ausgangsbasis verständigen und einen Grundkonsens herstellen. Die allgemeinen Kernaussagen können in einer Präambel festgehalten werden.

Weitere Voraussetzung für die Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung ist eine Bestandsaufnahme, um Transparenz innerhalb des Betriebes/ der Dienststelle zu schaffen. Das Ergebnis besteht in der Darstellung und Analyse der Ist-Situation.

Das Kernstück der Integrationsvereinbarung bilden die Zielvereinbarungen der Verhandlungspartner. Im dritten Schritt geht es deshalb um die Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Zielen und die Formulierung entsprechender Zielvereinbarungen zum Erreichen dieser Ziele. Darüber hinaus muss festgelegt werden, wer für die Erreichung der Ziele verantwortlich ist, in welchem Zeitraum die jeweiligen Ziele erreicht sein sollen und inwieweit die Zielerreichung regelmäßig beobachtet und nachgehalten wird.

Die Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung und mit deren Bekanntgabe im Betrieb bzw. in der Dienststelle.

Sofern Integrationsvereinbarungen bereits vor längerer Zeit vereinbart wurden, sollten diese auf ihre Gültigkeit hin erneut überprüft werden.

Aus rechtlicher Sicht ist anzumerken, dass es sich um eine verbindliche Vereinbarung im Sinne von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen handelt.

Die komba gewerkschaft unterstützt grundsätzlich die Schwerbehindertenvertretungen beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen, die inhaltlich überprüft werden können.

Köln, 09.08.2016

V.i.S.d.P.: Manuela Winkler-Odenthal, Assessorin der komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln

**komba**  
gewerkschaft