



**Teilhabe behinderter Menschen sichern und fördern**



# Die Integrationsvereinbarung

**PowerPoint-Präsentation für MultiplikatorInnen  
zum Leitfaden Integrationsvereinbarung**



## Das neue Recht behinderter Menschen

### ➔ Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX)

#### ➔ Hauptziele:

- Selbstbestimmung behinderter Menschen
- Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- Integration und Gleichstellung im Arbeitsleben



## **Integrationsvereinbarungen – ein neues Instrument in der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsarbeit**

### **➔ Die Zielsetzung:**

- Die Beschäftigungssituation behinderter Menschen verbessern

### **➔ Die Beteiligten:**

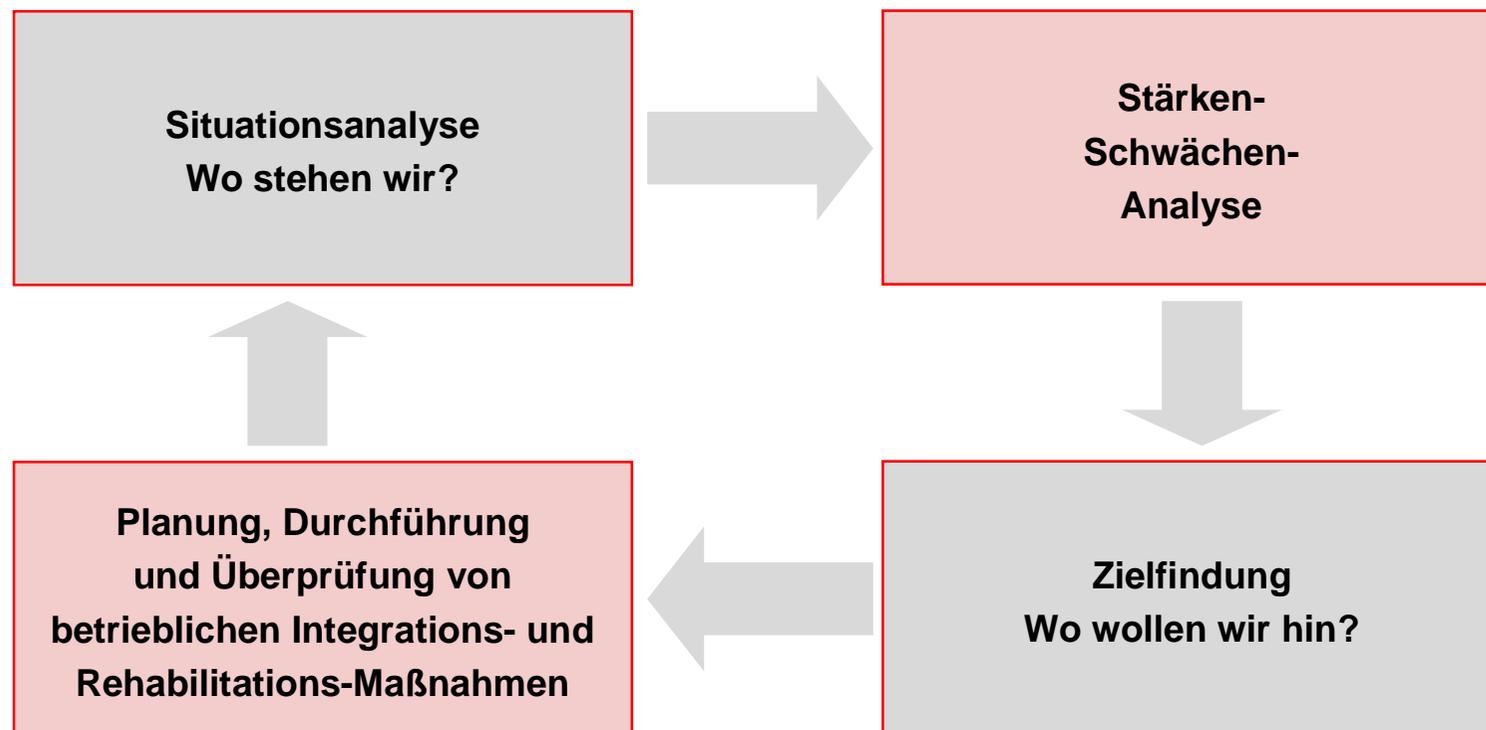
- Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Integrationsamt, Arbeitsamt

### **➔ Die Inhalte:**

- Personalplanung, Qualifizierung, Prävention, Rehabilitation
- Arbeitsgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation
- Integrationsprojekte, Integrationsteam, Integrationsberichterstattung



## Zentrale Aufgaben der Integrationsvereinbarung





Teilhabe behindertter Menschen sichern und fördern



**Rechtliche Grundlagen**



## Rechtsgrundlagen

### ➔ § 83 SGB IX

#### **Integrationsvereinbarung**

- (1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.



## Rechtsgrundlagen

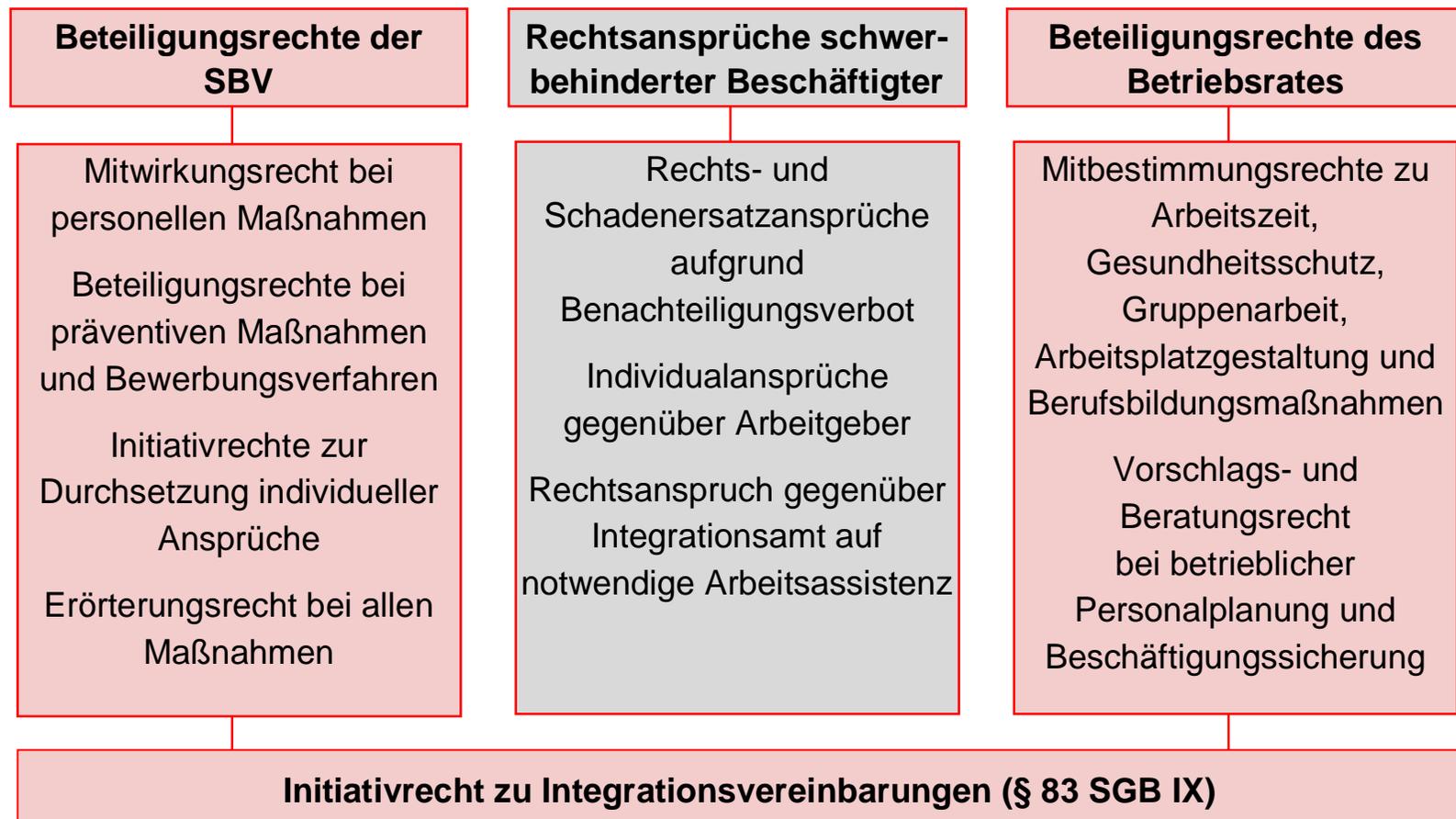
### § 83 SGB IX

#### **Integrationsvereinbarung**

- (2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatz-gestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.
- (3) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.



## Mitbestimmungs- und Mitwirkungs-Netz





## **Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung**

- ➔ Initiativrecht zur Verhandlung einer Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX)**
- ➔ Personelle Maßnahmen (§ 81 (1) SGB IX)**
- ➔ Präventive Maßnahmen (§ 84 SGB IX)**
- ➔ Durchsetzung individueller Ansprüche (§ 95 (1) SGB IX)**
- ➔ Informations-, Beteiligungs- und Erörterungsrecht (§ 95 (2) SGB IX)**



## **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates**

- ➔ Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und Gruppenarbeit (§ 87 BetrVerfG)**
- ➔ Arbeitsschutz (§ 89 BetrVerfG)**
- ➔ Förderung der Berufsbildung (§ 96 BetrVerfG)**
- ➔ Maßnahmen der Berufsbildung (§ 97 BetrVerfG)**
- ➔ Durchführung von Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVerfG)**
- ➔ Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVerfG)**



## **Mitwirkungsrechte des Betriebsrates**

- ➔ Unterrichts- und Beratungsrechte über Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, Arbeitsverfahren und Abläufen und Arbeitsplätzen (§ 90 BetrVerfG)**
- ➔ Personalplanung (§ 92 BetrVerfG)**
- ➔ Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVerfG)**
- ➔ Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVerfG)**



## Mitbestimmungsrechte des Personalrates

- ➔ **Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten (§ 75 BPersVG)**
- ➔ **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten der Beamten und in sonstigen Angelegenheiten (§ 76 BPersVG)**



## Mitwirkungsrechte des Personalrates

- ➔ **Mitwirkung bei der Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten (§ 78 BPersVG)**
- ➔ **Beteiligung an Gefahrenverhütung (§ 81 BPersVG)**



## **Rechtsansprüche schwerbehinderter Beschäftigter**

- ➔ Rechts- und Schadenersatzansprüche aufgrund Benachteiligungsverbot (§ 81 Abs. 2 SGB IX)**
- ➔ Individuelle Rechtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber (§ 81 Abs. 4 SGB IX)**
- ➔ Rechtsanspruch auf behinderungsbedingte Arbeitszeitgestaltung (§ 81 Abs. 5 SGB IX)**
- ➔ Rechtsanspruch auf notwendige Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX)**



**Teilhabe behinderteter Menschen sichern und fördern**



**Integrative Unternehmenspolitik**



## **Integrative Unternehmenspolitik:** Ausgangssituation

- ➔ **Steigende Anforderungen an alle Beschäftigte**
- ➔ **Verschlinkung der Betriebe bzw. Dienststellen**
- ➔ **Konkurrenzdenken**
- ➔ **Solidarität, Aufmerksamkeit, Hilfsbereitschaft nehmen im betrieblichen Umfeld ab**



## Gesundheitliche Risikogruppen im Betrieb

Risikogruppe	Anteil 2001 an Gesamtbeschäftigten (36,8 Mio.) in Prozent	Anteil 2001 an Gesamtbeschäftigten absolut
Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte	3,8 %	768.400
Langzeitkranke	ca. 1 % bis 1,5 %	368.000 bis 552.000
Gesundheits-eingeschränkte	10 % bis 20 %	3,7 Mio. bis 7,3 Mio.

Quelle: Statistisches Bundesamt/Bundesanstalt für Arbeit

**Rechtzeitige Gesundheitsförderung und Rehabilitation beugt (Schwer-)Behinderung, Beschäftigungsrisiken und Frühverrentung vor.**



## **Integrative Unternehmenspolitik:** Ziele

- ➔ Normen und Regeln für den Umgang miteinander etablieren**
- ➔ Beschäftigung und Rehabilitation behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen planen und gestalten**
- ➔ Gesundheitsbeeinträchtigte integrieren und arbeitsplatznah rehabilitieren**



## **Integrative Unternehmenspolitik:** Integrationsvereinbarungen

- ➔ konkretisieren die Beschäftigungs- und Förderpflicht
- ➔ formulieren Ziele für die betrieblichen Akteure und die betriebliche Organisation
- ➔ erzeugen Lösungen für behinderungsgerechte Beschäftigung
- ➔ steuern betriebliche Integrations- und Rehabilitationsprozesse



**Teilhabe behinderter Menschen sichern und fördern**



**Betriebliches Integrations-  
und Rehabilitationsmanagement**



## **Betriebliches Integrationsmanagement: Aufgaben**

- ➔ Leistungs- und behinderungsgerechte Beschäftigung**
- ➔ Ergonomie und Arbeitsgestaltung**
- ➔ Barrierefreie Arbeitsbedingungen**
- ➔ Qualifizierungs- und Gesundheitsberatung**
- ➔ Arbeitsplatznahe und psycho-soziale Betreuung**
- ➔ Integrationsvereinbarungen verhandeln und steuern**
- ➔ Kündigungs- und Rechtsschutz**



## **Betriebliches Rehabilitationsmanagement: Zielsetzungen**

- ➔ Betroffene umfassend über die passenden Teilhabeleistungen beraten**
- ➔ Entscheidungsprozesse anstoßen und beschleunigen**
- ➔ Unbürokratischer Start der Behandlung oder Qualifizierung**
- ➔ hochwertige Qualität der Versorgung und Ausbildung**
- ➔ Rehabilitationsergebnisse verbessern**
- ➔ Beschäftigungsverhältnisse sichern**



## **Betriebliches Rehabilitationsmanagement: Praxisanforderungen (1)**

- ➔ Personalpolitik der aktiven Förderung von Prävention und Rehabilitation einführen**
- ➔ Organisations- und Informationsstrukturen zur Früherkennung von Reha-Bedarf etablieren**
- ➔ Betriebliche RehabilitationsmanagerInnen benennen – Integrationsteams bilden – Betriebliche Helfer qualifizieren**
- ➔ Persönliche Beratung im Betrieb anbieten**



## **Betriebliches Rehabilitationsmanagement: Praxisanforderungen (2)**

- ➔ Mit den Gesundheitsmanagern und Rehabilitations-FachberaterInnen der Krankenkassen, mit Reha-Kliniken und Berufsbildungswerken zusammenarbeiten**
- ➔ Das Reha-Management durch Betriebsvereinbarung regeln und ausgestalten**
- ➔ Vorgesetzte und betriebliche Verantwortliche qualifizieren und in Verfahrensabläufe einbinden**



**Teilhabe behinderter Menschen sichern und fördern**



**Integrationsvereinbarung  
und Frauenförderung**



## **Integrationsvereinbarung und Frauenförderung: Ausgangssituation**

- ➔ Behinderte Frauen sind durch Kindererziehung, Haushalt und oft auch Pflege Angehöriger mehrfach belastet**
- ➔ Behinderte Frauen nehmen seltener an Rehabilitationsmaßnahmen teil**
- ➔ Behinderte Frauen sind seltener als schwerbehinderte Beschäftigte anerkannt**
- ➔ Behinderte Frauen verzichten häufiger auf Schutzrechte und Leistungen**
- ➔ Behinderte Frauen sind in ihrer Teilhabe in der Arbeitswelt stärker benachteiligt**



## **Integrationsvereinbarung und Frauenförderung: Gesetzliche Regelungen**

- ➔ Das SGB IX benennt in § 1 behinderte und von Behinderung bedrohte Mädchen und Frauen als eigene Zielgruppe.**
- ➔ Behinderte Mädchen und Frauen haben besondere Bedürfnisse, denen Rechnung getragen werden muss.**
- ➔ Das neue Teilhaberecht regelt die frauengerechte Ausgestaltung von Rehabilitationsleistungen (§§ 9, 13, 22, 24, 33 SGB IX).**



## **Integrationsvereinbarung und Frauenförderung: Wichtige Rehabilitationsleistungen**

- ➔ In Teilzeit nutzbare passgenaue Reha-Angebote**
- ➔ Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse behinderter Mütter**
- ➔ Umfangreiche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (auch am Rehabilitationsort)**
- ➔ Einbeziehung familienentlastender und -unterstützender Dienste**
- ➔ Übungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins im Rahmen des Rehabilitationssports**



## **Integrationsvereinbarung und Frauenförderung: Betriebliche Rahmenbedingungen**

- ➔ Integrationsvereinbarungen enthalten Regelungen zur Beschäftigung behinderter Frauen**
- ➔ Die Beschäftigungsquote berücksichtigt besonders behinderte Frauen (§ 71 (1) SGB IX)**
- ➔ Interessenvertretung und Frauenbeauftragte sind frühzeitig an Abstimmungs- und Beteiligungsprozessen zu beteiligen**



Teilhabe behindertter Menschen sichern und fördern



Fürsorgetrichtlinien



## **Fürsorgerichtlinien und Integrationsvereinbarung**

- ➔ Das SGB IX fordert von öffentlichen Arbeitgebern besondere Anstrengungen bei der Integration behinderter Menschen**
- ➔ Fürsorgerichtlinien sind Empfehlungen – und kein Ersatz für eine Integrationsvereinbarung**
- ➔ Integrationsvereinbarungen konkretisieren die Fürsorgerichtlinien**



**Teilhabe behinderter Menschen sichern und fördern**



**Neue Kompetenzen und Optionen  
der Schwerbehindertenvertretung**



## **Neue Rahmenbedingungen im Aufgabenfeld**

- ➔ Erhöhte Anforderungen an die Beschäftigungs- und Förderpflicht der Arbeitgeber**
- ➔ Individualrechte und Rechtsansprüche behinderter Beschäftigter**
- ➔ Vorrang präventiver Maßnahmen**
- ➔ Erweiterte Aufgabengebiete:  
Integration – Rehabilitation – Prävention**
- ➔ Stärkung des Beratungsauftrages**
- ➔ Qualifizierte Beteiligung der Interessenvertretung**



## **Aufwertung der Themen Integration und Rehabilitation**

- ➔ Durch Verhandelbarkeit in einer betrieblichen Vereinbarung**
- ➔ Durch die erweiterten Initiativrechte, Aufgaben und Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretung**
- ➔ Durch die Berichterstattungspflicht in der Versammlung der schwerbehinderten Menschen**



## **Neue Kompetenzen der SBV**

- ➔ Verhandlungsziele formulieren**
- ➔ Verhandlungen initiieren**
- ➔ Beteiligung des Betriebsrates herstellen**
- ➔ Gleichberechtigte Vertragspartei bei Verhandlungen**
- ➔ Vereinbarungen abschließen, überwachen und kontrollieren**
- ➔ Integrationsteams leiten**
- ➔ Projekte zur Beschäftigungsförderung initiieren**



## **Anforderungen an die Interessenvertretungsarbeit**

**Fachliche und  
soziale Kompetenzen  
ausbauen**

**Arbeitsbedingungen  
und Arbeitsorganisation  
effizient gestalten**

**Zeitliche Ressourcen für  
Freistellung und  
Qualifizierung erweitern**

**Zusammenarbeit mit  
Betriebsrat und Externen  
fördern**



## **Handlungsmöglichkeiten im Bereich Integration und Rehabilitation**

- ➔ Zielgerichtete integrative Personalplanung durchsetzen**
- ➔ Einflussmöglichkeiten auf die Personalpolitik nutzen**
- ➔ Verbindlichkeit auf Arbeitgeberseite einfordern**
- ➔ Spezielle Belange (behinderte Frauen, Ausbildung) konkret thematisieren**
- ➔ Beratungskompetenz und -strukturen, Information und Berichterstattung weiterentwickeln**
- ➔ Nachhaltig für das Thema Integration sensibilisieren**



**Teilhabe behinderteter Menschen sichern und fördern**



**Mit System zur  
Integrationsvereinbarung**



## Systematisches Vorgehen bei Integrationsvereinbarungen

Integrations- und Rehabilitations-Situation im Betrieb analysieren



Schwerpunktprobleme ermitteln und auswählen



Ziele benennen und formulieren



Vorhandene Ressourcen abschätzen



Problemlösungen entwickeln



Integrationsvereinbarung abschließen



## Systematisches Vorgehen bei Integrationsvereinbarungen

**Umsetzungsstrukturen zur Vereinbarung schaffen**



**Integrationsmaßnahmen planen und steuern**



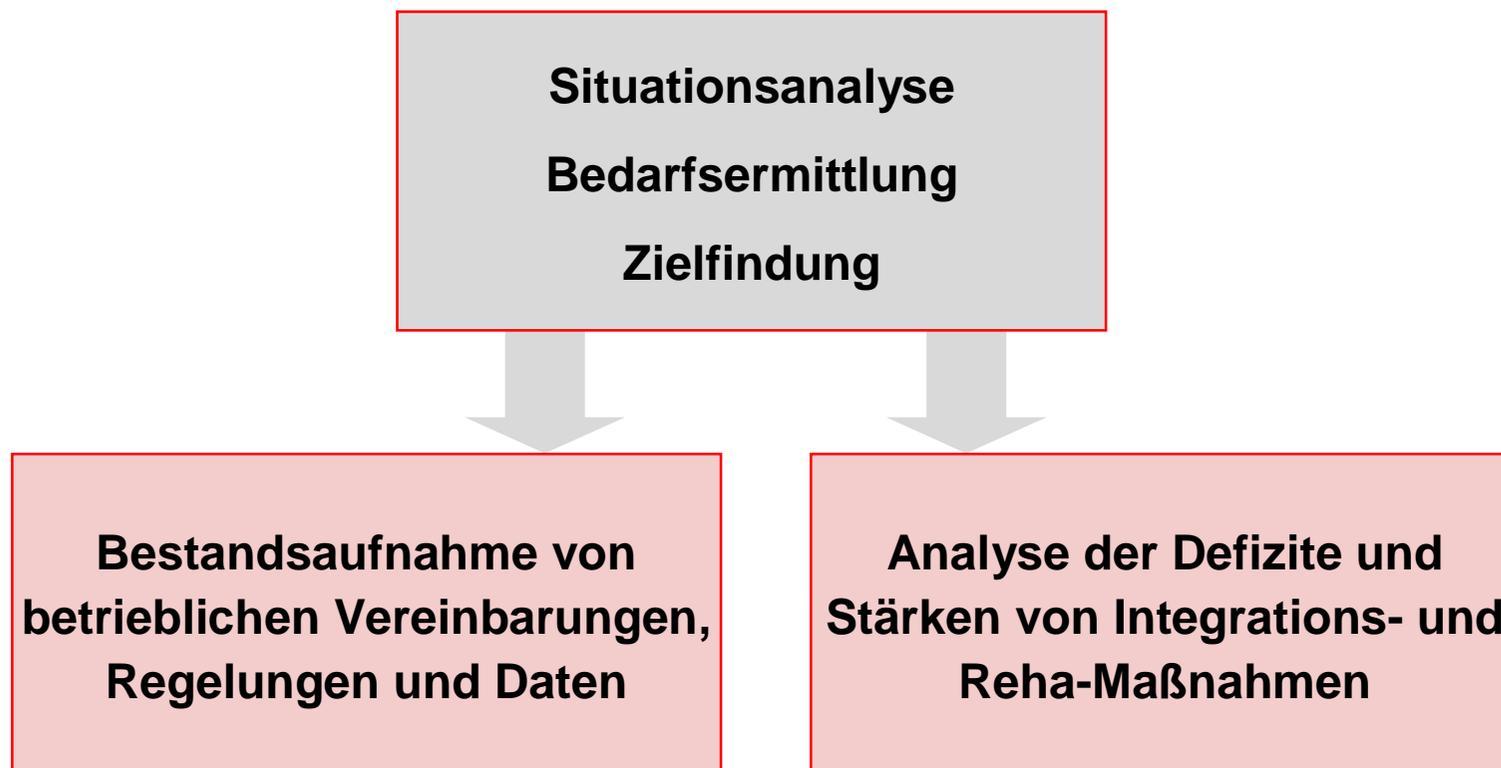
**Ziele verfolgen und Ergebnisse kontrollieren**



**Maßnahmen abschließen und dokumentieren**



## Situationsanalyse und Zielfindung





**Teilhabe behindertter Menschen sichern und fördern**



**Integrationsvereinbarungen  
sind Zielvereinbarungen**



## **Integrationsvereinbarungen sind Zielvereinbarungen**

**Mit dem Arbeitgeber werden**

- ➔ gemeinsame Ziele vereinbart und so formuliert, dass**
- ➔ ihre Erreichung mess- und nachprüfbar wird.**



## Merkmale von Zielvereinbarungen (1)

### ➔ Zielvereinbarungen sind gemeinsame Festlegungen

- von Zielbereichen, Zielen und Zielerwartungen
- des Ausmaßes der Zielerreichung
- zur Verteilung von Kompetenzen und
- Verantwortlichkeiten für bestimmte Ergebnisse
- zwischen mehreren beteiligten Parteien



## Merkmale von Zielvereinbarungen (2)

### ➤ Zielvereinbarungen erfordern Festlegungen

- zu den einzubeziehenden Bereichen
- zur Laufzeit
- zur Planung und Koordinierung von Unternehmensaktivitäten
- zur Information über den Stand der Zielerfüllung
- zur Ergebniskontrolle
- zu Folgen der Zielerreichung bzw. Zielverfehlung
- zur Konfliktregelung



## Ziele formulieren

### ➔ Zielarten

- Innovations-, Verbesserungs- und Erhaltungsziele
- Ober- und Unterziele; Zielhierarchien ordnen Einzelziele in übergeordnete Zielsetzungen ein
- Sollziele («muss in jedem Fall erreicht werden») und Wunschziele

### ➔ Grundsätze

- Ziele sollen anspruchsvoll aber erreichbar sein.
- Ziele sollen konkret und überprüfbar sein.
- Ziele sollen positiv formuliert sein, können aber auch die Vermeidung negativer Folgen beinhalten.



**Teilhabe behinderter Menschen sichern und fördern**



**Struktur und Bausteine einer  
Integrationsvereinbarung**



## Struktur und Bausteine einer Integrationsvereinbarung

Überschrift

Vertragsparteien

Präambel

Geltungsbereich

**Ziele**

Integrationsprojekte

Integrationsteam

Berichterstattung

Verfahrensregelungen

Schlussbestimmungen

Datum und Unterschriften



## Struktur und Bausteine einer Integrationsvereinbarung





## Impressum

### Herausgeber:

Industriegewerkschaft Metall

Funktionsbereich Sozialpolitik

Ressort Behindertenpolitik, Rehabilitation und ältere Arbeitnehmer

Lyoner Straße 32 • 60528 Frankfurt/Main

Telefon: 0 69/ 66 93-24 96 • Telefax: 0 69/ 66 93-20 04

[Werner.Feldes@igmetall.de](mailto:Werner.Feldes@igmetall.de) • [www.igmetall.de/behinderte/](http://www.igmetall.de/behinderte/)

### Text und Redaktion:

Igor Scholz, IG Metall, Verwaltungsstelle Erfurt

Werner Feldes, IG Metall, Ressort Behindertenpolitik, Rehabilitation und ältere Arbeitnehmer

### Realisation:

meinhardt • Magdeburgstraße 11 • 65510 Idstein • Telefon: 0 61 26/ 58 86 88

[info@meinhardt-kommunikation.de](mailto:info@meinhardt-kommunikation.de) • [www.meinhardt-kommunikation.de](http://www.meinhardt-kommunikation.de)

### Fotos:

Karl Schließmann (Folie 1), dpa (Folien 5, 15, 20, 25), Archiv Mehrl (Folie 30),

Bilderbox.com (Folien 32, 47), Corbis (Folie 38), Archiv Mehrl/Gerhard Wolfram (Folie 42)