

## **Integrationsvereinbarung des Caritasverbandes Offenbach/Main e.V.**

### Präambel\*

Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. sieht es als Dienstgeber als eine wesentliche Aufgabe, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dieses Anliegen bedarf der ständigen Überprüfung. Um diesen Prozess zu begleiten wurde ein Integrationsteam bestehend aus Dienstgeber-, Schwerbehinderten- und Mitarbeitervertretern gebildet.

Das Integrationsteam und die Integrationsvereinbarung sind Instrumente der Planung, Gestaltung und Steuerung des genannten Anliegens im Caritasverband Offenbach/Main e.V.

Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. muss bei seiner Personalplanung Mitarbeiter gewinnen, die für die Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz hoch qualifiziert sind. Das gilt ebenso für schwerbehinderte Bewerber.

Es gilt jedoch, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsauftrag auch tatsächlich erbringen zu können.

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der Menschen mit Behinderungen in der Dienstgemeinschaft. Sie hilft mit, dass der Dienstgeber seine selbst gesetzten Ziele der Integration und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfüllt.

Sie ist darüber hinaus auch verantwortlich für die Menschen mit Behinderung, die bisher noch nicht zur Dienstgemeinschaft gehören und sich auf eine freie Stelle bewerben. Sie hat dabei zu verhindern, dass Bewerber ungerechtfertigt wegen ihrer Behinderung abgelehnt werden.

Die Mitarbeitervertretung unterstützt die Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Aufgabe.

Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. setzt sich mit dieser Integrationsvereinbarung wirksam für die Rechte der Schwerbehinderten ein.

- Diese Präambel ist zum Teil angelehnt an die Präambel der Zentrale des Deutschen Caritasverbandes e.V.

## Integrationsvereinbarung

### Inhalt

- Kapitel 1: Bestandsaufnahme
- 1.1. Betriebsvereinbarungen
  - 1.2. Beschäftigung von Schwerbehinderten
  - 1.3. Langzeitkranke
  - 1.4. Arbeitsbereiche der Schwerbehinderten
  - 1.5. Beschäftigungsumfang
  - 1.6. Grad der Behinderung
  - 1.7. Arbeitsplatzausstattung
  - 1.8. Konfliktmanagement
- Kapitel 2: Ziele
- 2.1. Erhöhung der Zahl der schwerbehinderten Mitarbeiter
  - 2.2. Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter
  - 2.3. Hilfen für Langzeitkranke
  - 2.4. Hilfen für den Dienstgeber
- Kapitel 3: Umsetzung
- 3.1. Erhöhung der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter
  - 3.2. Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter
  - 3.3. Hilfen für den Dienstgeber
- Kapitel 4: Inkrafttreten der Integrationsvereinbarung  
Unterschriften

### Anhang

1. Beschäftigung besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen (SGB IX § 72)
2. Anrechnung von Plätzen
3. Innerbetriebliche Weiterentwicklung
4. Prävention

## Integrationsvereinbarung

### Kapitel 1: Bestandsaufnahme

#### 1.1. Betriebsvereinbarung

Eine schriftlich fixierte Betriebsvereinbarung bezüglich der Beschäftigung von Schwerbehinderten gibt es bislang nicht. Jedoch hat der Dienstgeber seine Bereitschaft erklärt, nach Möglichkeit offene Stellen mit Schwerbehinderten zu besetzen. Hierbei soll die Integrationsvereinbarung eindeutige Ziele festlegen und Wege aufzeigen, wie dies effektiver geschehen kann.

#### 1.2. Beschäftigung von Schwerbehinderten Mitarbeiter

Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. hat zurzeit 452 Mitarbeiter, davon sind 19 schwerbehindert. Vier weitere Mitarbeiter sind lediglich behindert mit einem Grad der Behinderung von 30%. Darüber hinaus hat das Caritaszentrum eine Behinderten-Einrichtung zur Reinigung der Wäsche beauftragt. (Stand: April 2004)  
Damit erfüllt der Caritasverband Offenbach/Main e.V. seine gesetzliche Beschäftigungspflicht so dass er keine Ausgleichsabgabe zu zahlen hat.

#### 1.3. Langzeitkranke und Rehabilitanten

Fünf Mitarbeiter sind zurzeit in Rehabilitation, bzw. länger als drei Monate erkrankt, davon sind drei schwerbehindert.

#### 1.4. Arbeitsfelder der Schwerbehinderten im Caritasverband Offenbach/Main e.V.

In den Arbeitsbereichen der ambulanten und der stationären Pflege, die zurzeit etwa 2/3 aller Arbeitsplätze im Caritasverband Offenbach/Main e.V. ausmachen, sind wenig Schwerbehinderte beschäftigt. In den sehr kleinen Arbeitsfeldern der Verwaltung und der Hauswirtschaft arbeiten prozentual viele Schwerbehinderte.

- In der Verwaltung arbeiten 2 schwerbehinderte Mitarbeiter.
- In der stationären Pflege arbeitet 6 schwerbehinderter Mitarbeiter.
- In der ambulanten Pflege arbeiten 2 schwerbehinderte Mitarbeiter.
- In der Beratung arbeiten 3 schwerbehinderte Mitarbeiter.
- In der Hauswirtschaft arbeiten 5 schwerbehinderte Mitarbeiter.
- In sonstigen Arbeitsfeldern arbeitet 1 schwerbehinderter Mitarbeiter.

#### 1.5. Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang der schwerbehinderten Mitarbeiter im Caritasverband Offenbach/Main e.V. beträgt:

- 7 schwerbehinderte Mitarbeiter sind mit 100% Arbeitsumfang beschäftigt.
- 6 Schwerbehinderte sind zwischen 50% und 100% Arbeitsumfang eingestellt.
- 6 Schwerbehinderte sind mit 50% Arbeitsumfang eingestellt.

Geringfügig und unter 50% beschäftigte Schwerbehinderte zählen nicht für Erfüllung des gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsgebotes von Schwerbehinderten (siehe Anhang). Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. hat zurzeit drei Schwerbehinderte in geringfügigem Arbeitsumfang angestellt.

## Integrationsvereinbarung

### 1.6. Grad der Behinderung der Schwerbehinderten Mitarbeiter

Der Grad der Behinderung der im Caritasverband Offenbach/Main e.V. beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter beträgt:

- 1 Mitarbeiter hat einen Grad der Behinderung von 100%.
- 8 Mitarbeiter haben einen Grad der Behinderung zwischen 50% und 100%.
- 10 Mitarbeiter haben einen Grad der Behinderung von 50%.

Ein Grad der Behinderung unter 50% ist nur dann im Sinne des Schwerbehindertenrechtes relevant, falls diese Behinderten gleichgestellt sind, was einer besonderen Beantragung beim zuständigen Arbeitsamt bedarf.

### 1.7. Arbeitsplatzausstattung / technische Hilfen

Eine besondere, behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen ist bis jetzt nur in zwei Fällen notwendig gewesen und durchgeführt worden, wobei der zuständige Integrationsdienst in einem Fall einen Großteil der Kosten übernommen hat.

### 1.8. Konfliktmanagement

Die Beschäftigung von Schwerbehinderten kann zu unterschiedlichen Schwierigkeiten führen, da die Folgen einer Behinderung für die Mitmenschen oft nicht einschätzbar sind. Deshalb bedarf es intensiver Kommunikation, um Missverständnisse auszuräumen und ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Viele Schwerbehinderte haben gelernt, offensiv mit ihrer Behinderung umzugehen. Dennoch ist es sinnvoll, nichtbehinderte Mitarbeiter und Vorgesetzte zu schulen und zu informieren, damit eine reibungslose Zusammenarbeit unter den Kollegen möglich wird.

Die Integrationsfachdienste stehen zur Konfliktlösung dem Dienstgeber und den Schwerbehinderten gleichermaßen zur Verfügung. Sie wurden in Einzelfall in Anspruch genommen.

## Kapitel 2: Ziele der Integrationsvereinbarung

### 2.1. Erhöhung der Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern

1. Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. soll mindestens seiner Beschäftigungspflicht nachkommen, ist aber bestrebt, darüber hinaus weitere schwerbehinderte Mitarbeiter zu gewinnen.
2. Hierbei sollen auch besonders betroffene Schwerbehinderte in Betracht gezogen werden, auch wenn deren Anstellung zunächst problematisch erscheint (vgl. § 72 SGB IX, siehe Anhang).
3. Schwerbehinderte sollen auch als geringfügig Beschäftigten verbesserte Chancen erhalten, da dies häufig die einzige Möglichkeit für schwerbehinderte Menschen ist, ihr kleines persönliches Auskommen aufzubessern.

## **Integrationsvereinbarung**

### **2.2. Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter**

1. In Gesprächen mit den bereits beschäftigten Schwerbehinderte ist zu klären, ob die jeweiligen Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet sind oder noch angepasst werden müssen.
2. Da schwerbehinderte Menschen besonders bedroht sind, ihren Arbeitsplatz (z.B. durch Verschlechterung ihrer gesundheitlichen Situation) zu verlieren, sind sie in stärkerem Maße auf eine gute berufliche Qualifizierung angewiesen. Der Caritasverband Offenbach/Main e.V. wird zur Sicherung der Arbeitsplätze seiner schwerbehinderten Mitarbeiter, diese gemäß ihrer beruflichen Fähigkeiten bevorzugt weiter bilden wie es das Sozialgesetzbuch IX als eine besondere Pflicht des Dienstgebers vorsieht (siehe Anhang).

### **2.3. Hilfen für den Dienstgeber**

1. Zur Unterstützung aller dieser Aufgaben stehen dem Dienstgeber Hilfen verschiedener Institutionen wie Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Arbeitsamt usw. zur Verfügung, die er im Bedarfsfall in Anspruch nimmt (siehe Anhang, § 84 SGB IX). Diese Hilfen reichen von Beratungsangeboten bis zu finanziellen Hilfen z.B. bei Minderleistung von schwerbehinderten Mitarbeitern
2. Da die mittlere Leitungsebene entscheidend für die Erhöhung der Beschäftigungszahl der Menschen mit Behinderung ist, gilt es als ein übergeordnetes Ziel, die Verantwortlichen dieser Leitungsebene über Fragen der Schwerbehinderung zu informieren.
3. Diese Schulung der mittleren Führungsebene (Dienststellenleiter, Pflegedienstleitung, Stationsleitung) beinhaltet die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Arbeit von Schwerbehinderten ebenso wie besondere Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten (rechtliche Fragen, Hilfen der Integrationsämter, Arbeitsplatzausstattung u.a.).

## **Kapitel 3: Umsetzung**

### **3.1. Erhöhung der Anzahl schwerbehinderten Mitarbeiter**

1. Bewerbungen von Schwerbehinderten auf einen freien, öffentlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz werden in jedem Fall und vor jedem weiteren Auswahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung vorgelegt. Hierzu gehören auch geringfügig Beschäftigte.
2. Schwerbehinderte Bewerber sind in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, an dem auch die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnimmt.
3. Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte Bewerber bevorzugt einzustellen.
4. Eine Ablehnung schwerbehinderter Bewerber ist in jedem Fall vom Dienstgeber schriftlich zu begründen und der Mitarbeiter- und der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen.
5. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, bei einer Ablehnung eines schwerbehinderten Bewerbers ein Gespräch mit dem Dienstgeber zu verlangen.

## **Integrationsvereinbarung**

6. Bewerbungen von Schwerbehinderten ohne vorausgegangene Stellenausschreibung sind in gleicher Weise der Schwerbehinderten- und der Mitarbeitervertretung vorzulegen.
7. Der Dienstgeber erläutert der mittleren Führungsebene die Grundlagen dieser Integrationsvereinbarung. Er weist dabei auch auf die damit einhergehenden Möglichkeiten und Nutzen für einzelne Stellen hin.
8. Schwerbehinderte mit dem Wunsch nach einer geringfügigen Beschäftigung werden vorrangig vor anderen Bewerbern eingestellt.

### **3.2. Hilfen für schwerbehinderte Mitarbeiter**

1. Die Schwerbehindertenvertretung prüft in persönlichen Gesprächen mit allen schwerbehinderten Mitarbeitern, ob deren Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet sind und inwieweit eine weitere Qualifizierung zur Sicherung der Arbeitsleistung des schwerbehinderten Mitarbeiters möglich ist.
2. Hierzu entwickelt das Integrationsteam einen entsprechenden Fragenkatalog.
3. Die persönliche Befragung der schwerbehinderten Mitarbeiter findet nach Möglichkeit am jeweiligen Arbeitsplatz statt und soll bis Ende 2004 abgeschlossen sein. Die anonymisierten Ergebnisse dieser Befragung werden im Integrationsteam besprochen.
4. Schwerbehinderte haben jederzeit das Recht, ihren Arbeitsplatz auf behindertengerechte Ausstattung hin überprüfen zu lassen, wenn sich Veränderungen in ihrem Gesundheitszustand ergeben haben.
5. Sollte der bzw. die direkte Vorgesetzte diese Überprüfung ablehnen, hat der schwerbehinderte Mitarbeiter das Recht, diese Prüfung über die Schwerbehindertenvertretung direkt beim Caritasverband Offenbach/Main e.V. zu beantragen.
6. Schwerbehinderten Mitarbeitern ist im Einzelfall eine gesonderte Pausenregelung zu zubilligen, wobei jedoch die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt nicht unterschritten werden darf.
7. Schwerbehinderten, die zur Erreichung ihres Arbeitsplatzes auf ein Kraftfahrzeug angewiesen sind (Merkzeichen „G“ im Ausweis, bzw. GdB 80% mit erheblicher Gehbehinderung) ist ein Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

### **3.3. Hilfen für Langzeitkranke**

Bei länger als 3-monatiger Erkrankung eines Mitarbeiters soll – mit Zustimmung der betroffenen Person – die Schwerbehindertenvertretung informiert und einbezogen werden.

### **3.4. Hilfen für den Dienstgeber**

1. Zur Qualifizierung im Hinblick auf schwerbehinderte Mitarbeiter nimmt der Dienstgebervertreter regelmäßig an Schulungen des Landeswohlfahrtsverbandes teil.
2. Die Stellenleiter werden auf einer Stellenleitersitzung über die Inhalte der Integrationsvereinbarung informiert.
3. Für die mittlere Führungsebene bietet das Integrationsteam in Zusammenarbeit mit dem Landeswohlfahrtsamt bis Dezember 2004 eine Schulung an.

## Integrationsvereinbarung

4. Ein Jahr nach Inkrafttreten der Integrationsvereinbarung prüft das Integrationsteam die Umsetzung der Integrationsvereinbarung und entwickelt diese bei Bedarf weiter.

### 4. Inkrafttreten der Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung von Dienstgeber-, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von zwölf Monaten gekündigt werden.

Offenbach, den 01.07.2004

---

Vorstand des Caritasverbandes Offenbach/Main e.V.

---

Schwerbehindertenvertretung

---

Mitarbeitervertretung für die Beratungsdienste, die ambulanten Pflegeeinrichtungen und die Geschäftsstelle

---

Mitarbeitervertretung für die stationären Pflegeeinrichtungen des Caritaszentrums

## Integrationsvereinbarung

### Anhang

1. Beschäftigung besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen (SGB IX § 72)
2. Anrechnung von Plätzen
3. Innerbetriebliche Weiterentwicklung
4. Prävention

#### **1. Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen / SGB IX § 72**

Der Gesetzgeber fordert die Beschäftigung einer angemessenen Zahl von Schwerbehinderten, die besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Dazu gehören Schwerbehinderte, die

- zur Ausübung ihrer Tätigkeit nicht nur vorübergehend eine Hilfskraft benötigen,
- für den Dienstgeber außergewöhnliche Belastung bedeuten
- aufgrund psychischer Probleme oder eines Anfallleidens schwerbehindert sind
- aufgrund der Behinderung keine abgeschlossene Ausbildung haben
- das 50. Lebensjahr vollendet haben.

#### **2. Anrechnung von Plätzen**

Einerseits können geringfügig Beschäftigte nicht auf die Pflichtzahl der Beschäftigungspflicht angerechnet werden (SGB IX, §73), andererseits können für besonders betroffene Schwerbehinderte unter Umständen mehrere Plätze geltend gemacht werden (z.B. bei Schwerbehinderten, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit einer Hilfskraft bedürfen, SGB IX, §76).

#### **3. Innerbetriebliche Weiterentwicklung von Schwerbehinderten**

Nach SGB IX, § 81 Abs. 4.2 ist der Dienstgeber gefordert, schwerbehinderte Mitarbeiter bei innerbetrieblichen Maßnahmen der Qualifizierung bevorzugt zu behandeln.

#### **4. Prävention SGB IX §84**

Der Dienstgeber ist laut Gesetz gehalten, in allen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten, die zum Verlust dieses Arbeitsplatzes führen könnten, möglichst frühzeitig die Schwerbehinderten- und die Mitarbeitervertretung mit einzubeziehen.

Ziel ist, weitere Schwierigkeiten zu vermeiden und alle möglichen Hilfen beratender, finanzieller oder technischer Art auszuschöpfen.