

Rahmenintegrationsvereinbarung

Zwischen

der Stadt Duisburg, vertreten durch den Oberbürgermeister,

der Gesamtschwerbehindertenvertretung, vertreten durch die Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,

dem Gesamtpersonalrat, vertreten durch den Vorsitzenden,

wird folgende

Rahmenintegrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX

zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben geschlossen:

Präambel

Die Stadt Duisburg als Arbeitgeber und Dienstherr macht es sich durch diese Rahmenintegrationsvereinbarung zur Aufgabe, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen zu erhalten und zu verbessern. Die Zielsetzungen hierbei sind:

- Schwerbehinderten Beschäftigten soll eine erfüllende Teilnahme am Berufsleben ermöglicht werden.
- Die gesetzlich vorgesehene Zahlung einer Ausgleichsabgabe wird nicht als Alternative zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verstanden.
- Die Stadt schafft die Voraussetzungen, dass die Behinderung eines Menschen der Aufnahme einer leistungsgerechten beruflichen Tätigkeit nicht im Wege steht.
- Die Ausbildung junger Menschen mit Behinderung wird durch geeignete Maßnahmen in besonderem Maße gefördert.
- Die barrierefreie Umgestaltung der städtischen Verwaltungsgebäude wird angestrebt.

Abschnitt 1

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Stadt Duisburg als Arbeitgeber und Dienstherr ist in ihrer Gesamtheit für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten verantwortlich. Die Vereinbarung gilt daher für die gesamte Stadtverwaltung (einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen).
- (2) Auf der Ebene der Einzeldienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW können zur Erreichung der Zielsetzungen dieser Rahmendienstvereinbarung ausgestaltende Integrationsvereinbarungen über konkrete bereichsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Schwerbehinderten getroffen und als Zielvereinbarungen über jeweils definierte Zeiträume abgeschlossen werden.
- (3) Soweit in dieser Vereinbarung von schwerbehinderten Beschäftigten die Rede ist, sind damit auch die den behinderten Menschen gleichgestellten Beschäftigten gemeint.

§ 2 Verantwortung

- (1) Aufgrund der Verpflichtung des § 98 SGB IX hat die Stadt Duisburg einen Beauftragten bestellt, der den Arbeitgeber / Dienstherrn in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen sowohl im Innenverhältnis als auch gegenüber externen Institutionen (Bundesagentur für Arbeit, Integrationsamt) verantwortlich vertritt. Zur Wahrnehmung dieser Verantwortung gehört es ebenfalls, die Wahrung der Zielsetzungen dieser Rahmenintegrationsvereinbarung zu überwachen. Hierzu wird dem Beauftragten des Arbeitgebers durch den Arbeitskreis (§ 3) regelmäßig über die Aktivitäten zur Verbesserung der Integration von Schwerbehinderten berichtet.
- (2) Sofern auf der Ebene der Einzeldienststellen nach § 1 Abs. 2 ergänzende Ziel-Integrationsvereinbarungen abgeschlossen werden, obliegt den Dienststellen die Verantwortung für die Orientierung der konkreten Maßnahmen an den Zielsetzungen der Präambel und den grundsätzlichen Vorgaben des Abschnitts 2. Hieraus ergibt sich für die Dienststellen gleichzeitig die Verpflichtung regelmäßig dem Arbeitskreis über alle durchgeführten und geplanten Aktivitäten zu berichten.

§ 3 Arbeitskreis

- (1) Die Stadt Duisburg verpflichtet sich zur Bildung eines Arbeitskreises. Diesem gehören jeweils VertreterInnen folgender Bereiche an:
 - Organisations- und Personalamt
 - Gesamtschwerbehindertenvertretung
 - Gesamtpersonalrat
 - Einzelschwerbehindertenvertretungen
 - Einzelpersonalräte
 - Einzeldienststellen
 - Frauenbüro
 - Institut für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

- Institut für Aus- und Fortbildung
- Externe Institutionen (z.B. Integrationsamt)

(2) Geschäftsordnung des Arbeitskreises:

- Die Geschäftsführung und Moderation des Arbeitskreises obliegt dem Organisations- und Personalamt.
- Der Arbeitskreis kommt auf Einladung des Organisations- und Personalamtes mindestens einmal jährlich zu einer Sitzung zusammen.
- Die im Absatz 1 genannten Institutionen entsenden die Teilnehmer für die Sitzungen in eigener Verantwortung.
- Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen.
- Jede der in Absatz 1 genannten Institutionen hat bei Abstimmungen eine Stimme.

(3) Der Arbeitskreis bereitet den regelmäßigen Bericht an den Beauftragten des Arbeitgebers (im Sinne des § 98 SGB IX) vor. Hierzu werden die Berichte aus den Einzeldienststellen über die umgesetzten Maßnahmen aus der abgelaufenen Periode der bisherigen Zielvereinbarungen sowie die beabsichtigten Planungen für die künftigen Zielvereinbarungen erörtert. Der Arbeitskreis wertet die bisherigen Maßnahmen und spricht Empfehlungen hinsichtlich Prioritäten und Zeitplanung für die künftigen Maßnahmen aus.

§ 4 Klärung von Zweifelsfragen

Sofern sich hinsichtlich der Einschätzung der Berichtsergebnisse des Arbeitskreises unterschiedliche Sichtweisen des Beauftragten des Arbeitgebers und der Leitung der Einzeldienststellen ergeben, wird das Thema unter Beteiligung der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Gesamtpersonalrates mit dem Ziel der Verständigung erörtert.

(Anmerkung zu Abschnitt 1: Die Verfahren sind in der Anlage als Schaubild dargestellt.)

Abschnitt 2

§ 5 Einstellung behinderter Menschen

- (1) Um die Integration arbeitsloser schwerbehinderter Menschen zu verbessern, werden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen
- a) vorrangig zum Auswahlverfahren zugelassen, wenn die notwendigen Voraussetzungen für die Stelle grundsätzlich erfüllt sind;
 - b) vorrangig bei der Entscheidung über die Einstellung berücksichtigt, wenn gegenüber anderen Bewerbern die gleiche Eignung vorliegt.

Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Einstellung von Nachwuchskräften. Hierauf ist bei Ausschreibungen besonders hinzuweisen.

- (2) Die Regelungen des Absatzes 1 gelten nur insoweit, als nicht die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor Diskriminierung entgegenstehen.
- (3) Alle Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind der zuständigen Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen, damit die Wahrung der Interessen der schwerbehinderten Bewerber ermöglicht wird.
- (4) Bei Einstellungsverfahren sind behinderungsgerechte Prüfungserleichterungen anzubieten. Bei der Testbeurteilung ist schwerbehinderten Menschen eine Regelung zuzubilligen, welche zum Ausgleich der behinderungsbedingten Nachteile beiträgt. Einzelheiten regelt der unter § 3 erwähnte Arbeitskreis.

§ 6 Stellenbesetzung und Umsetzungen

- (1) Sofern schwerbehinderte Menschen einen Antrag auf Umsetzung stellen, sind zunächst die Gründe für einen Umsetzungswunsch zu analysieren. Es sind vorrangig Maßnahmen zu ergreifen (ggf. mit Unterstützung des Integrationsamtes), die einen Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz ermöglichen. Eine Umsetzung kommt nur als letzte Handlungsmöglichkeit in Betracht.
- (2) Können behinderte Menschen in ihrem bisherigen Aufgabenbereich auf Grund ihrer behinderungsbedingten Einschränkungen trotz aller Maßnahmen nicht weiterbeschäftigt werden, sind sie vorrangig bei der Besetzung wertgleicher freier Stellen des gleichen Berufsbildes zu berücksichtigen.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung erhält halbjährlich eine Liste der Umsetzungswünsche schwerbehinderter Beschäftigter.
- (4) Bei schwerbehinderten Menschen im Ausbildungsverhältnis soll frühzeitig ein geeigneter Einsatzbereich für die Zeit nach dem Ausbildungsende gesucht werden, vorausgesetzt, die erforderliche Eignung ist gegeben.

§ 7 Prävention bei Arbeitsplatzkonflikten*

Sofern bei schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des Teils 2 des SGB IX im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auftreten, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, sind die Vorgesetzten aufgrund des § 84 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, das Organisations- und Personalamt bzw. die personalbetreuenden Stellen der Einzeldienststellen zu informieren. Von dort werden unter Einbindung der Hilfsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes bzw. der Psychosozialen Beratungsstelle gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat alle Möglichkeiten zur Prävention im Sinne des § 84 Abs. 1 SGB IX erörtert.

* Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX wird für die Dienststellen der Stadt Duisburg durch eine gesonderte Regelung umgesetzt, da Zielgruppe nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Duisburg ist.

Abschnitt 3

§ 8 Kündigung

Die Vertragspartner sind berechtigt, diese Vereinbarung mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende zu kündigen. Sie verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch einer Kündigung über eine neue Vereinbarung zu verhandeln. Kommt eine neue Vereinbarung innerhalb von 6 Monaten nach dem Ende der Kündigungsfrist nicht zustande, läuft diese Vereinbarung ohne weitere Nachwirkung aus.

§ 9 Salvatorische Klausel

Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung wird nicht berührt von einer etwaigen Nichtigkeit einzelner Vertragsbestimmungen. Die Parteien verpflichten sich für diesen Fall zu einer Neuregelung, die dem angestrebten Ziel entspricht.

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2007 in Kraft. Jede der Parteien erhält eine Ausfertigung.

28. FEB. 2007

Duisburg, den



Oberbürgermeister
Adolf Sauerland

Gesamtschwerbehindertenvertretung
Heinz Peters



Gesamtpersonalrat
Wolfgang Jegust



Anlage

