

„Dienstvereinbarung zur Integration und Interessenwahrnehmung für die bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigten schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten (Integrationsvereinbarung)“

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Die Stadtverwaltung Hannover ist sich ihrer besonderen sozialen Verantwortung als öffentliche Arbeitgeberin und damit ihrer besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen bewusst. Diese besondere Verantwortung erstreckt sich sowohl auf die Beschäftigung als auch auf die Ausbildung schwerbehinderter Menschen. Es ist ausdrückliches Ziel, die vorgeschriebene Beschäftigungsquote zu erfüllen und darüber hinaus im Rahmen des Möglichen auch zu überschreiten. Zur Erreichung der weiteren in dieser Dienstvereinbarung genannten Ziele arbeiten alle Beteiligten vertrauensvoll zusammen.

1. Allgemeines

Diese Dienstvereinbarung basiert auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Sie ergänzt die bisher bei der Stadtverwaltung getroffenen Dienstvereinbarungen und Regelungen.

2. Geschützter Personenkreis

2.1 Diese Richtlinien gelten für schwerbehinderte Menschen und diesen gleichgestellte behinderte Menschen, soweit bestimmte Rechte der schwerbehinderten Menschen für den Personenkreis der Gleichgestellten im Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch - (SGB IX) nicht ausdrücklich ausgenommen sind.

Schwerbehinderte Menschen sind Personen, die einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 v. H. haben (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen sind solche, die einen (GdB) von mindestens 30 v. H. haben und auf Antrag vom Arbeitsamt gleichgestellt wurden (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

2.2 Beschäftigte, die einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder Gleichgestellte gestellt haben, sind bis zur Entscheidung über den Antrag nach diesen Richtlinien zu behandeln.

3. Beschäftigungspflicht

3.1 Die Stadtverwaltung Hannover hat auf wenigstens 5 v. H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Solange die o.g. vorgeschriebene Zahl nicht erreicht wird, ist für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Sofern die Stadtverwaltung Hannover eine Ausgleichsabgabe zu entrichten hat, werden die Ämter und Betriebe prozentual im

Verhältnis der in den jeweiligen Bereichen unbesetzten Pflichtplätze zur Zahlung herangezogen.

- 3.2 Die Unterzeichnenden dieser Dienstvereinbarung sind sich im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung darüber einig, möglichst auf 6 v. H. der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

4. Verfahren bei Einstellungen und der Besetzung freier Stellen

Es ist in der Regel davon auszugehen, dass alle Arbeits- und Ausbildungsplätze der Stadtverwaltung für schwerbehinderte Menschen geeignet sind.

- 4.1 Im gesamten Stellenbesetzungsverfahren gelten für die Frage der Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung oder der Gesamtvertretung die Regelungen der dezentralen Ressourcenverantwortung (vgl. Organisationsrundschriften 3/ 2000 vom 3.4.2000).
- 4.2 Es ist bei allen Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Werden freie Stellen öffentlich (extern) ausgeschrieben, ist in jedem Fall zeitgleich schriftlich bei der zuständigen Abteilung des Arbeitsamtes anzufragen, ob von dort geeignete schwerbehinderte Menschen benannt werden können. Über diese Anfrage ist sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch die Personalvertretung in gleicher Form zu unterrichten. Eine Abweichung von dieser Regelung ist nur im Einvernehmen mit der zuständigen Personal- und Schwerbehindertenvertretung möglich. Sofern Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen, ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist die vollständige Bewerberübersicht der örtlichen Schwerbehindertenvertretung - bzw. soweit nicht vorhanden - der Gesamtvertretung der Schwerbehinderten zur Kenntnis zu geben.

- 4.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über einen Grad der Behinderung von mindestens 30, aber weniger als 50 verfügen, haben als Beamtinnen und Beamte bzw. bei tariflicher Unkündbarkeit keine Aussicht auf Erteilung eines Gleichstellungsbescheides durch das Arbeitsamt. Wenn aus den Bewerbungsunterlagen erkennbar ist, dass Bewerberinnen/ Bewerber dem vorstehend genannten Personenkreis zuzurechnen sind, finden die folgenden Ziffern 4.4 bis 4.6 Anwendung.
- 4.4 Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Kommen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach übereinstimmender Auffassung der Auswahlkommission für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch abgesehen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu allen Vorstellungsgesprächen einzuladen.
- 4.5 Soweit für Stellenbesetzungen Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind im Einzelfall zu regeln.

- 4.6 Sofern die Schwerbehindertenvertretung mit der/ dem nach Abschluss des Auswahlverfahrens vorgeschlagenen Bewerberin/ Bewerber nicht einverstanden ist, steht ihr das Recht der Gegendarstellung zu.

5. Ausgestaltung der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen

- 5.1 Schwerbehinderte Menschen sind möglichst so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitsplatz der schwerbehinderten Menschen soll der Eigenart der Behinderung Rechnung tragen.
- 5.2 Die Ämter und Betriebe sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verpflichtet, den Arbeitsplatz von schwerbehinderten Menschen mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Beratung und Unterstützung bieten die technischen Dienste der Sozialversicherungsträger, der Arbeitsämter und des Integrationsamtes.

Bei baulichen Veränderungen (Barrierefreiheit) sind der Gebäudewirtschaftsbetrieb (OE 17), das Hochbauamt (OE 65) und die Behindertenbeauftragte der Stadtverwaltung (Dezernat D) zu beteiligen.

In jedem Fall ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fördermitteln durch Dritte in den Ämtern und Betrieben zu prüfen. Die erforderlichen Unterlagen sind unter Beifügung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung der Personalwirtschaftsstelle im Amt für Personal und Organisation (OE 11.11) zuzuleiten. Von dort werden die entsprechenden Anträge beim zuständigen Kostenträger gestellt.

Die o.g. Verpflichtungen bestehen nicht, soweit ihre Durchführung für den Arbeitgeber mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit Arbeitsschutzvorschriften ihnen entgegenstehen.

- 5.3 Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Die Stadtverwaltung fördert Teilzeitarbeit.
- 5.4 Damit der rechtliche Anspruch von schwerbehinderten Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX auf Arbeitsassistenz verwirklicht werden kann, ist bei der Stadtverwaltung Hannover grundsätzlich der Einsatz von Arbeitsassistenz möglich.
- 5.5 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

6. Urlaubs- und Sonderregelungen

6.1 Urlaubsregelung

Schwerbehinderte Menschen haben nach Geltendmachung Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 125 SGB IX). Der Nachweis und die Gewährung kann auch nach Ablauf der Verfallfristen erfolgen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft für das vorhergehende Urlaubsjahr rückwirkend festgestellt, steht der Zusatzurlaub auch für das vorhergehende Jahr zu. Den schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte erhalten keinen Zusatzurlaub.

6.2 Gewährung von Sonderurlaub und Dienstbefreiung

Bei der Gewährung von Dienstbefreiung und Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von schwerbehinderten Menschen berühren, soll großzügig im Rahmen der geltenden Regelungen verfahren werden.

Dienstbefreiung im angemessenen Umfang oder Erleichterung bei der Gestaltung der Arbeitszeit kann schwerbehinderten Menschen bei extremen Wetterlagen (z. B. Glatteis oder extreme Hitze) und bei sonstigen äußeren Einflüssen erteilt werden, wenn ein Zusammenhang mit der Behinderung besteht.

6.3 Mehrarbeit, Krankheits- und Urlaubsvertretung

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen ohne Angaben von Gründen von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit in diesem Sinne ist die Arbeitszeit, die über die im Einzelfall geltende wöchentliche Arbeitszeit hinaus geht.

Die Art der Behinderung kann besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen erforderlich machen (z. B. bei Diabetikern).

Schwerbehinderte Menschen können auf Antrag in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden.

7. Ausbildung und Prüfung, Fort- und Weiterbildung

7.1 Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis, die Fort- und Weiterbildung sowie der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

7.2 Schwerbehinderte Prüflinge sind von den für die Ausbildung Verantwortlichen der Ämter und Betriebe rechtzeitig vor Stellung des Antrages auf Zulassung zur Prüfung auf die Möglichkeit hinzuweisen, schriftlich Prüfungserleichterungen zu beantragen und diese zu begründen. Für die Auszubildenden in den allgemeinen Verwaltungsberufen übernimmt diese Aufgabe die Stelle für Aus- und Fortbildungsangelegenheiten (OE 11.13).

7.3 Innerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit in barrierefreien Räumen stattfinden. Ist dies nicht zu gewährleisten, sollen die Maßnahmen im Einzelfall am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

8. Parkerleichterungen

Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G“ und „a G“ erhalten einen arbeitsplatznahen Parkplatz. Auf den von OE 12 bewirtschafteten Flächen wird ihnen ein Stellplatz ihrer Wahl zur Verfügung gestellt. In den übrigen Bereichen besteht für schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „a G“ ein Anspruch auf einen

Parkplatz im öffentlichen Verkehrsraum, der auf Antrag von der Ordnungsverwaltung bereitgestellt wird. Bei dieser Antragstellung werden die Betroffenen von der Verwaltung und der Schwerbehindertenvertretung des Amtes oder Betriebes unterstützt.

9. Integrationsteam

Zur Überwachung und Umsetzung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet. Darin vertreten sind der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten, der Gesamtpersonalrat, die Behindertenbeauftragte, die Arbeitgeberbeauftragte sowie je ein/ e Vertreter/ in aus dem Bereich der Personalwirtschaft und der Aus- und Fortbildung. Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall eigenständig innerbetrieblich und/ oder extern Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen. Zur Wahrnehmung der genannten Aufgaben trifft sich das Integrationsteam mindestens alle 3 Monate.

10. Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung sind auf Antrag der örtlichen Schwerbehindertenvertretung ergänzende Vereinbarungen zu treffen. Hierbei könnte es sich z.B. um folgende Regelungen handeln:

- Besetzung von Praktikumsplätzen unter Inanspruchnahme von Fördermitteln des Arbeitsamtes
- Projekte in den Ämtern und Betrieben (z.B. Integrationsabteilung)
- Erprobung von schwerbehinderten Arbeitslosen (Probearbeitsverhältnisse)
-
-
-

Dabei ist den Besonderheiten des Amtes/ Betriebes Rechnung zu tragen. Über die Vereinbarungen und deren Verwirklichung ist das Integrationsteam zu unterrichten.

11. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.04.2002 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31.12.2003, gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gelten diese Regelungen weiter.

Hannover, den 18.03.2002

gez. Schmalstieg
Oberbürgermeister

gez. Härke
Gesamtpersonalrat

gez. Wedekind
Schwerbehindertenvertretung

gez. Meier
Arbeitgeberbeauftragte