

Arbeitsblatt 1

Kreuzen Sie an welche der Aussagen Sie mittragen.

Die Liste ist nicht vollständig und kann erweitert werden.

Die Aussagen können in der "Präambel" festgehalten werden.

- Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.
- Nur Arbeitsplätze für Behinderte, die sich für den Arbeitgeber insoweit lohnen, dass er einen Anreiz hat, mehr zu unternehmen, sind zukunftsfähig.
- Aufgrund des technischen Fortschritts gibt es zusätzliche erweiterte Arbeitsmöglichkeiten in den Betrieben. Davon können und sollen gerade behinderte Menschen profitieren.
- Qualifikation ist heute entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz. Den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen stehen.
- Arbeitgeber müssen zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mitarbeiters zum anderen aber auch für seine individuellen Leistungseinschränkungen kennen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.
- Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.
- Der Prozess der erfolgreichen Arbeitsaufnahme und der Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse Schwerbehinderter kann gut gelingen, wenn er vom Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und fachkundigen Diensten, wie z.B. dem Berufsbegleitenden Dienst, begleitet wird.
- Die Integrationsvereinbarung ist eine Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration Behinderteter.
Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten.
- Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

Arbeitsblatt 2

Analyse der Ist-Situation

Betrieb/Dienststelle

Betrieb/Dienststelle/ Einrichtung	
Name, Rechtsreform	
Kurzname	
PLZ, Ort	
Straße, Nr.	
Postadresse	
Betriebsnummer des Ar- beitsamtes	
Wirtschaftszweig und Tä- tigkeitsbereich	
Betriebsaufbau (Organigramm)	
Hauptsitz, Niederlassung, Abteilung	
tarifliche Bindung	
Zahl der Arbeitsplätze	
Zahl der besetzten Plätze	

**Ansprechpartner
(Name, Tel.-Nr.)**

intern:

Personalabteilung:

Geschäftsführung:

Beauftragter des Arbeitgebers:

Betriebs-/Techn. Leitung:

Betriebs-/Personalrat:

Schwerbehindertenvertretung:

Betriebsarzt:

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

sonstige:

extern:

bei der Hauptfürsorgestelle:

beim Arbeitsamt:

Arbeitsblatt 3

Weitere Punkte für die Vereinbarung

Die Integrationsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

- für den Arbeitgeber
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebs-/ Personalrat
- Beauftragte/r des Arbeitgebers.

Die Integrationsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab dem für einen Zeitraum von ... Jahr/en.

Eine Kündigung der Integrationsvereinbarung ist mit einer Frist von Monaten möglich.

Die Integrationsvereinbarung wird bekannt gegeben

- durch Aushang
- durch Veröffentlichung
- durch

In beratender Funktion hat/ haben mitgewirkt:

Frau/ Herr.....
(Vertreter/in der Hauptfürsorgestelle)

Arbeitsplätze/Beschäftigte

Anzahl der Beschäftigten:	
davon männlich:	
davon weiblich:	
Auszubildende:	
Teilzeitbeschäftigte:	
Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten:	
davon männlich:	
davon weiblich:	
besonders betroffene Schwerbehinderte (§ 6 SchwbG):	
schwer behinderte Auszubildende:	
schwer behinderte Teilzeitbeschäftigte	
schwer behinderte Praktikanten/ Probearbeitsverhältnisse:	

Differenzierung der Arbeitsplätze

Nach Bereichen

- a) In welche Bereiche können die Arbeitsplätze differenziert werden (z.B. Verwaltung, Fertigung, Lager, Auslieferung) und wo werden Schwerbehinderte beschäftigt? Ggf. sind die einzelnen Bereiche weiter zu differenzieren.

Bereich	Arbeits-/Ausbildungsplätze	Schwerbehinderte/ Gleichgestellte

b) In welchen Bereichen/ auf welchen Arbeitsplätzen sind besonders betroffene Schwerbehinderte (§ 6 SchwbG) beschäftigt (z. B. Blinde, Gehörlose, außergewöhnlich Gehbehinderte)?

.....

.....

.....

.....

.....

c) welche Bereiche/ Arbeitsplätze sind besonders gut für Schwerbehinderte geeignet und aus welchen Gründen?

.....

.....

.....

.....

.....

Nach besonderen Anforderungen

In welchen Bereichen/ auf welchen Arbeitsplätzen sind besondere Anforderungen/ Merkmale zu beachten (z.B. besondere Belastbarkeit wegen Nacht- und Schichtdienst, spezielle Qualifikationen, besondere Tauglichkeitsvoraussetzungen, hohe körperliche Belastbarkeit wegen ständigen Hebens und Tragens, Bewältigung von regelmäßigen Konfliktsituationen)?

Bereich	Anforderungen / besondere Merkmale

Zusammenarbeit/Beratung

a) Wer berät bei Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter?

intern:

.....
.....

extern:

Hauptfürsorgestelle:

.....

Arbeitsamt:

.....

Integrationsfachdienst:

.....

andere:

.....

b) Gibt es Strukturen für die Zusammenarbeit?

(z. B. Arbeitskreise, Gesundheitszirkel, Steuerkreis Gesundheitsförderung)

Wenn ja, welche?

.....
.....
.....

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

.....
.....
.....
.....

Vorschläge/ Bemerkungen zur Erfüllung der Aufgaben nach dem Schwerbehindertengesetz:

.....
.....
.....
.....

Einstellungssituation/Personalfluktuaton

Wer entscheidet über Einstellungen?

.....
.....

Wie sieht die Personalfluktuaton aus?

.....
.....

Wie sieht die Personalplanung aus?

.....
.....

Welche Vorgaben sind zu beachten (z.B. Sparmaßnahmen etc.)

.....
.....
.....
.....

Finanzsituation

a) Wie viel Mittel stehen für Arbeitsplatzgestaltung zur Verfügung

.....
.....

b) Wie viel Mittel stehen für Fortbildung zur Verfügung

.....
.....

c) Wie werden Fördermittel Externer gebucht?

.....
.....