

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0001**

**Stand November 2011**

**Bereich: Bergbau, Steine/Erden, Energie/Wasser**

Zwischen XXX und ihren Schwerbehindertenvertretern und Gesamtbetriebsräten bzw. Betriebsräten wird folgende Integrationsvereinbarung nach §83 des Sozialgesetzbuches (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – geschlossen:

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Ziele
4. Regelungen
5. Integrationsteam
6. Integrationsberichterstattung
7. Beilegung von Streitigkeiten
8. Geltungsdauer

### **1. Präambel**

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Danach unterstehen Menschen mit Behinderungen dem besonderen Schutz des Staates. Insoweit wirkt er auf die gleichberechtigte Teilhabe Behinderter am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Unternehmensleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze für Behinderte zu schaffen.

Zur Zielsetzung des Unternehmens gehört es, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu bekämpfen

Das Unternehmen verpflichtet sich einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.

### **2. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle eingangs genannten XXX und kommt für

- die behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Sinne der §§ 2, Abs. 1,2 und 3 des SGB IX, Teil 1

zur Anwendung. Insbesondere werden behinderte Frauen und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt.



Der Unternehmenskultur der XXX und der daraus abgeleiteten Fürsorgepflicht entspricht es, diese Integrationsvereinbarung auch auf Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen, Rehabilitanden sowie Langzeiterkrankten anzuwenden, wenn die Erkrankung in eine Behinderung nach § 2, SGB IX, Teil 1, zu münden droht.

### 3. Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- Schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und die gesetzliche Mindestquote von zurzeit 5% bei der XXX einzuhalten und abzusichern.
- Langfristig mindestens so viele schwerbehinderte Auszubildende pro Jahr einzustellen, wie es der gesetzlichen Mindestquote von zurzeit 5% bezogen auf alle neu eingestellten Auszubildenden entspricht.
- Die Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter.
- Die Akzeptanz zur Einstellung von Schwerbehinderten bei den Führungskräften erhöhen.
- Barrierefreie Zugänge für alle Neu- und Umbauten schaffen, um langfristig die Barrierefreiheit im ganzen Betrieb herzustellen.
- Die Betreuung von schwerbehinderten Mitarbeitern in Gesellschaften ohne eigene Schwerbehindertenvertretung zu regeln.
- Den Umgang mit den eventuell anfallenden Mehraufwendungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu regeln. (Die durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bedingten „Zusatzkosten“ der Org.Einheit dürfen nicht in Kostenvergleiche einbezogen werden)

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und die entsprechenden betrieblichen Stellen zusammen, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitationsleistungsträgern (z.B. LVA/BfA, Berufsgenossenschaft) sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten werden in Anspruch genommen. Bei drohenden Arbeitsplatzproblemen mit Behinderten wendet sich der Arbeitgeber präventiv möglichst frühzeitig nach § 84 des SGB IX an die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt.

### 4. Regelungen

Stellenausschreibungen werden mit dem Vermerk „auch für Behinderte geeignet“ versehen. Sollte eine Stelle nicht für Behinderte geeignet sein, so ist vor Schaltung der Anzeige das Weglassen des Vermerkes mit der örtlich zuständigen Schwerbehindertenvertretung einvernehmlich abzusprechen. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen.

Bei der Bewerberauswahl von Auszubildenden dürfen behinderungsbedingte Leistungsminderungen nicht zu einer negativen Bewertung der Testergebnisse führen. Ein Ausbildungsangebot soll behinderten Bewerberinnen und Bewerbern auch dann gemacht werden, wenn ihre Voraussetzungen nur annähernd mit denen



nichtbehinderter Bewerberinnen und Bewerber vergleichbar sind. Es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Der Arbeitgeber wird gegebenenfalls auf das Prüfungsgremium einwirken, um erleichterte Prüfungsbedingungen zu schaffen, welche die bestehenden Nachteile ausgleichen.

Zum nächsten Ausbildungsjahr wird mindestens die in den letzten 3 Jahren im Schnitt erreichte Quote von schwerbehinderten Beschäftigten in der XXX bei der Besetzung der neuen Ausbildungsplätze mit behinderten Menschen angestrebt. Es werden Anstrengungen unternommen zukünftig 5% der Ausbildungsplätze, entsprechend der derzeitigen gesetzlichen Mindestquote, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten besetzt sind, zu ermitteln. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen.

Insbesondere in den Bereichen, in denen behinderte Menschen beschäftigt sind, werden Vorgesetzte über einen nicht diskriminierenden und kompetenten Umgang mit behinderten Menschen vertraut gemacht. Dabei sind sie über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingte Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte aber auch über Potentiale und Stärken bei behinderten Menschen zu informieren und im erforderlichen Konfliktmanagement zu schulen. Ein innerbetrieblicher bzw. außerbetrieblicher Schulungsbaustein soll im Jahr 2002 dazu erarbeitet werden und spätestens im Schulungsprogramm ab 2003 fest verankert sein.

Alle künftigen Um- und Neubauten sind so zu gestalten, dass ein barrierefreier Zugang für mobilitätsbeeinträchtigte Menschen gewährleistet ist. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Ein-/Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume und Lifts für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden. Die Bauabteilungen und Hausverwaltungen ergänzen ihre Richtlinien für die Vergabe von Bauleistungen um den Hinweis, dass die DIN 18024 Teil 1+2 „barrierefreies Bauen in öffentlichen Gebäuden“ zu berücksichtigen ist.

Durch regelmäßige Begehungen soll die Einhaltung der Regelung sichergestellt werden.

Schwerbehinderte Mitarbeiter, die in einer Konzern-Gesellschaft ohne eigene Schwerbehindertenvertretung beschäftigt sind, können sich an eine Schwerbehindertenvertrauensperson ihrer Wahl wenden; sofern keine anderen Zuordnungen getroffen sind. Diese hat dann die gleichen Rechte und Pflichten wie wenn sie in der betroffenen Gesellschaft zur Schwerbehindertenvertrauensperson gewählt worden wäre.

Die bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen eventuell entstehenden Mehrkosten durch zusätzliche Hilfsmittel, Betreuungsaufwand oder Minderleistungen dürfen bei Kostenvergleichen bzw. Kostenbeurteilungen von Organisationseinheiten nicht mit einbezogen werden. Den Organisationseinheiten, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen.



## **5. Integrationsteam**

Es wird ein Integrationsteam gebildet mit Vertretern der/des örtlich zuständigen

- Schwerbehindertenvertretung,
- Betriebsrats,
- Beauftragten des Arbeitgebers.

Sprecher des Integrationsteams ist der Schwerbehindertenvertreter. Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall und eigenständig innerbetriebliche Fachleute und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen.

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung und Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen,
- die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Erstellung von Konzepten z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation,
- das Controlling: die laufende Überprüfung der Zielerreichung und steuernder Eingriff in die Abläufe, bzw. Neudefinition der Ziele, falls sie unerreichbar sind.

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Das Integrationsteam trifft sich mindestens alle 3 Monate zur Erörterung und Überprüfung der in der Integrationsvereinbarung benannten Ziele und Regelungen.

## **6. Integrationsberichterstattung**

Der Beauftragte des Arbeitgebers berichtet einmal jährlich in der Schwerbehindertenversammlung über die Integrationsbemühungen des Arbeitgebers und alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.

## **7. Beilegung von Streitigkeiten**

Wird zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird zunächst die Beilegung der Meinungsunterschiede unter Beteiligung des Integrationsamtes gesucht. Wird keine Einigung erzielt entscheidet die Einigungsstelle gem. §76 Abs. 5 BetrVG.



## **8. Geltungsdauer**

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung am xx.yy.zzzz in Kraft und gilt für einen Zeitraum von zwei Jahren. Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen Geschäftsleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Die Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.

