

Konzern-Betriebsvereinbarung

Zwischen dem Vorstand der XXX Gruppe und dem Konzernbetriebsrat XXX und der Konzern-Schwerbehindertenvertretung XXX wird folgende Konzern-Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Integrationsvereinbarung zur Wahrung der Interessen gesundheitsbeeinträchtiger, behinderter und schwerbehinderter Menschen der Unternehmen und Standorte in der XXX in Deutschland

Inhaltsübersicht

1. Präambel
2. Geltungsbereich/Personenkreis
3. Ziele der Integrationsvereinbarung
4. Beauftragte des Arbeitgebers
5. Neueinstellung von behinderten Menschen
6. Maßnahmen zur beruflichen Integration
7. Berufliche Rehabilitation und Präventionsmaßnahmen
8. Stufenweise Wiedereingliederung
9. Aufgaben des Integrationsteams
10. Qualifizierung der Führungskräfte
11. Betriebliche Gesundheitsförderung
12. Beilegung von Streitigkeiten
13. Geltungsdauer der Vereinbarung
14. Salvatorische Klausel
15. Anhang A, Personalstatistik
16. Anhang B, Ablauf von

Wichtige Hinweise:

Einige Bezeichnungen für Personen/Personengruppen werden im Folgenden zur besseren Lesbarkeit allein in der männlichen Form verwandt.

Sie gelten selbstverständlich gleichermaßen für unsere Kolleginnen. Wenn im Weiteren von "behinderten" und "schwerbehinderten" Menschen gesprochen wird, so umfasst dies auch die "gleichgestellten" Menschen.



1. Präambel

Auf der Grundlage von Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes "Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden", dem Sozialgesetzbuch neun (SGB IX), den gültigen Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen wird diese Integrationsvereinbarung erstellt.

Abgeleitet aus der Vision, nach der die Mitarbeiter/innen das höchste Gut des Unternehmens sind, wird die betriebliche Gesundheitsförderung ein fester Bestandteil der zukünftigen Unternehmenskultur. Grundlage dafür sind die Vorgaben der "Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung" und der WHO (Weltgesundheitsorganisation).

Die Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten in der XXX zu erreichen sowie Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Krankheit, Behinderung und Schwerbehinderung betroffener Beschäftigten zu verhindern.

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen besonderen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten. Damit stellt sich die XXX dieser sozialpolitischen Verantwortung.

Die dauerhafte berufliche Integration gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Krankheiten und Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Übereinstimmung besteht, dass gesunde, motivierte und erfahrene Beschäftigte das wichtigste Kapital für erfolgreiches unternehmerisches Handeln sind. Deshalb unterstützt der Vorstand der XXX die Bemühungen um ein optimales betriebliches Gesundheits-, Sicherheits- und Sozialmanagement sowie ein positives Betriebsklima.

2. Geltungsbereich/Personenkreis (§ 2, 33 SGB IX)

2.1 Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden der xxx und deren Standorte in Deutschland.

2.2 Diese Vereinbarung enthält Bestimmungen für folgende Personenkreise:

- Schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte (§ 68 SGB IX)
- Behinderte Beschäftigte und Auszubildende (§ 2 und § 72 SGB IX)
- Beschäftigte in medizinischer oder beruflicher Rehabilitation
- Beschäftigte mit Gesundheitsbeeinträchtigungen (langzeitkrank, häufig kurzerkrank, chronisch krank, suchtkrank, lernbehindert, mobilitätsbehindert)



- Beschäftigte mit teilweiser Erwerbsminderung (EU-Rente)
- Ausgesteuerte Beschäftigte

3. Ziele der Integrationsvereinbarung

- Arbeitsplatzhaltung der unter Punkt 2.2 genannten Beschäftigten
- Neueinstellungen von behinderten und schwerbehinderten Menschen
- Umsetzung von präventiven und rehabilitativen Maßnahmen für alle Beschäftigten
- Planung, Durchführung und Umsetzung einer zielorientierten betrieblichen Rehabilitation und Integration
- Angebot einer beruflichen Ausbildung für behinderte Jugendliche
- Barrierefreie betriebliche Infrastruktur
- Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der im Betrieb beschäftigten gesundheitsbeeinträchtigten, behinderten, und schwerbehinderten Menschen
- Optimierung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes
- Den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen wird Rechnung getragen
- Entwicklung der sozialen Kompetenz von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie der partnerschaftliche Umgang mit den Beschäftigten

4. Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX)

Nach § 98 SGB IX werden die Beauftragten des Arbeitgebers für das Unternehmen und jeden Standort bestellt. Sie werden namentlich den zuständigen Arbeits- und Integrationsämtern und in Rundschreiben innerhalb des Unternehmens bekannt gegeben. Die Bestellung oder Abberufung eines Beauftragten ist vorab mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu beraten.

Die Beauftragten des Arbeitgebers (Personalmanager, Führungskräfte) sind für die Realisierung der in der Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen verantwortlich und verpflichtet, die notwendigen Hilfen zu leisten. Sie haben darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX erfüllt werden.



5. Neueinstellung von behinderten Menschen (§§ 33, 72, 81 Abs.1, 95 Abs.2, 122)

Die Arbeitgeber haben das Ziel, mindestens die gesetzliche Beschäftigungsquote zu erfüllen bzw. zu überschreiten. Dies gilt auch für den Bereich der Berufsausbildung. Dabei ist nicht die Zahl der Stellen, sondern die Zahl der tatsächlichen Beschäftigten maßgebend.

Die Möglichkeiten der "Arbeit auf Probe" werden zusammen mit dem Arbeitsamt geprüft. Das Unternehmen erklärt sich bereit, nach Überprüfung der Qualifikation und der Arbeit auf Probe auch Beschäftigte aus den Werkstätten für Behinderte (WfB) einzustellen.

Das Unternehmen stellt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze für Trainingsmaßnahmen oder Praktika für behinderte und schwerbehinderte Menschen zur Verfügung.

Die in § 72 SGB IX genannten schwerbehinderten Menschen sollen bei gleicher Qualifikation bevorzugt übernommen/eingestellt werden, beispielsweise Rollstuhlfahrer in der Verwaltung. Im Vordergrund muss dabei stehen, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten. Defizite in der Qualifikation sollen unberücksichtigt bleiben, sofern sie in einem angemessenen Zeitraum (in der Regel bis zu 6 Monaten) durch inner- und außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden können.

Das Personalmanagement an den Standorten wird mit den zuständigen Arbeitsämtern eine Verfahrensweise verabreden, die den Anforderungen des § 81 SGB IX Rechnung trägt. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sind zu beteiligen.

Bei allen internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von behinderten oder schwerbehinderten Menschen erwünscht sind.

5.1 Interne Stellenbesetzung (§§ 2, 26, 33, 34, 35, 84, 85, 95 Abs.2)

Bei Bewerbungen von gesundheitsbeeinträchtigten, behinderten und schwerbehinderten Menschen auf innerbetriebliche Ausschreibungen gelten die gleichen Kriterien wie sie in Punkt 5 dieser Vereinbarung festgelegt sind (siehe auch Konzern-Betriebsvereinbarung zur innerbetrieblichen Stellenausschreibung).

Die Versetzung, Abordnung (Integrationsprojekt) oder Umsetzung von behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten erfolgt nur, wenn ihnen hierbei gleichwertige und geeignete Arbeitsbedingungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.



6. Maßnahmen zur beruflichen Integration (§§ 2, 3, 26, 33, 34, 35, 81, 83, 84, 95 Abs.2)

6.1 Benachteiligungsverbot (§ 2, 33, 81 Abs.2 SGB IX)

Bei inner- und außerbetrieblichen Fortbildungs-, Weiterbildungs-, und Qualifizierungsmaßnahmen sind alle gleich zu behandeln.

Gesundheitsbeeinträchtigte, behinderte und schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Qualifikation und Tätigkeit besonders zu unterstützen und zu fördern.

Grundsätzlich wird allen Beschäftigten zum beruflichen Wiedereinstieg (nach dem Erziehungsurlaub, Langzeiterkrankung etc.) in einem Gespräch durch das Integrations-team, ein individuelles Qualifizierungsangebot unterbreitet.

6.2 Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld (§ 26, 33, 34, 81 Abs. 3 SGB IX)

Führungskräfte und Prozessverantwortliche ermitteln den Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von gesundheitsbeeinträchtigten und behinderten Beschäftigten besetzt sind. Belastungs- und Gefährdungsanalysen (§§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz) sind zu berücksichtigen, fehlende sind von den verantwortlichen Führungskräften umgehend zu veranlassen.

Die zur Besetzung von behinderten und schwerbehinderten Menschen geeignete Arbeitsplätze werden dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung benannt.

Bei der Planung ist darauf zu achten, dass geeignete Arbeitsplätze in ausreichendem Maße erhalten oder geschaffen werden.

Die Gestaltung der Arbeitsplätze und/oder des Arbeitsumfeldes werden der Behinderung oder der gesundheitlichen Einschränkung (§ 2, Abs.2 ArbSchG) angepasst. Integrationsamt, Arbeitsamt, Berufsgenossenschaft, Rentenversicherungsträger usw. müssen in die Gestaltung der Arbeitsplätze (finanzielle Zuschüsse) mit einbezogen werden.

Bei der Planung von Umbauten, Neu- oder Erweiterungsbauten, bei Renovierungsmaßnahmen (Inneneinrichtung!) wird auf Barrierefreiheit, Ergonomie und Arbeitssicherheit geachtet. Die entsprechenden DIN-Vorschriften (18024 + 18025) sind einzuhalten.

Bei Um- bzw. Neubauten ist sicherzustellen, dass Ein- und Ausgänge, Fahrstühle, Sitzungs- Sozial- und Sanitärräume für Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte zugänglich sind.

Die Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen werden barrierefrei und bedarfsgerecht mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet.



Fördermaßnahmen werden rechtzeitig vor der Gestaltung der Arbeitsplätze, Maschinen, Anlagen und Arbeitsumgebung beantragt.

Die Vergabe von Parkplätzen an Schwerbehinderte obliegt der Schwerbehindertenvertretung. Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen G und aG erhalten einen Parkplatz möglichst in der Nähe des Arbeitsplatzes.

6.3 Arbeitssicherheit (§ 81 Abs.3 SGB IX)

Es wird eine Betriebs- und Arbeitsplatzbegehung bei den Schwerbehinderten mit Merkzeichen durchgeführt. Verantwortlich ist die Führungskraft unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrates, der Betriebsärzte, der Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragten und den Ersthelfern vor Ort. Die Protokolle werden den Beteiligten zur Verfügung gestellt.

Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren werden von den Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten vor Ort auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständigkeit für behinderte Beschäftigte überprüft. Fehlende Hinweise werden angebracht.

Die Arbeitsplätze des Personenkreises müssen bekannt sein, um Notfallmaßnahmen schnell und zügig durchführen zu können.

Mit dem Betriebsrat wird regelmäßig über Problemstellungen beraten, um zusammen mit dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und umzusetzen.

6.4 Arbeitsorganisation (§§ 2, 33, 34, 81 Abs.3, 95 Abs.2 SGB IX)

Gesundheitsbeeinträchtigte, behinderte und schwerbehinderte Beschäftigte werden in Team-, Gruppen-, Heim-, Tele- und Projektarbeit nicht benachteiligt. Sie haben aufgrund von technischen, organisatorischen, finanziellen und kommunikativen Hilfen die gleichen Chancen im Beruf. Abteilungen, Gruppen und Teams werden adäquat vorbereitet. Es sind Arbeits- und Leistungsbedingungen vorzusehen, die eine gegenseitige Unterstützung in der Gruppe ermöglichen.

6.5 Arbeitszeit (§§ 26, 33, 34, 81 Abs.5 SGB IX)

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den spezifischen Notwendigkeiten der unter Punkt 2.2 Beschäftigten.

Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Problematik einen erhöhten Pausenbedarf (Insulinpflichtige, Diabetiker und Dialysepatienten usw.) haben, erhalten nach Absprache mit den Betriebsärzten und den entsprechenden Führungskräften zusätzliche Pausen zur Nahrungsaufnahme und medizinischen Versorgung. Bei Bedarf ist Schichtbefreiung zu gewähren.



Für Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Arbeitszeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden individuelle Regelungen getroffen.

Die Mitarbeiter/innen unter Punkt 2.2 haben Anspruch auf Teilzeitarbeit nach Maßgabe des § 81 Abs. 4 und 5 SGB IX. Die Anzahl und Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen orientiert sich am konkreten Bedarf. Behinderte Frauen erhalten dabei Priorität. Der Teilzeitbedarf wird je Standort ermittelt. Die entsprechenden Teilzeitarbeitsplätze sind zu schaffen unter Berücksichtigung § 81 Abs. 4.

Bei gesundheitlichen Problemen wird durch das Integrationsteam geprüft, ob ein Tele-Arbeitsplatz eingerichtet werden kann.

Bei teilweiser Erwerbsminderungsrente oder Berufsunfähigkeitsrente ist eine angemessene Tätigkeit auf Teilzeitbasis in dem von den Rentenversicherungsträgern vorgegebenen Zeitrahmen zur Verfügung zu stellen.

Für behinderte Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern werden nach gemeinsamer Absprache flexible Arbeitszeiten vereinbart. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte, die behinderte Angehörige versorgen.

6.6 Auszubildende (§ 33, 72 SGB IX)

Behinderte Auszubildende sollen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Die Einstellungs- und Auswahlverfahren der Auszubildenden werden so gestaltet, dass Chancengleichheit gegeben ist.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen sind bei der Beurteilung der Einstellungstests entsprechend zu würdigen.

Werden Informationsveranstaltungen von der Berufsausbildung durchgeführt, sind die umliegenden Sonderschulen, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Behinderteneinrichtungen (auch WfB's!) bei der Einladung zu berücksichtigen.

6.7 Behindertensport (§ 44 SGB IX)

Der Behindertensport (Rehabilitation) ist geeignet, Gesundheit und Motivation zu fördern, Gesundheitsschäden vorzubeugen und diese zu verhüten. Sofern das zuständige Integrationsteam Bedarf für ein spezielles Angebot sieht, wird in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern nach Möglichkeiten gesucht, eine Maßnahme anzubieten. Die Teilnahme am Behindertensport ist zu fördern.



6.8 Integrationsprojekte (§ 132 SGB IX)

Integrationsmaßnahmen können auch in Form von Integrationsprojekten (Zusammenarbeit mit Behinderteneinrichtungen, WfB) durchgeführt werden. Für Projekte eignen sich besonders Maßnahmen, die einen größeren Umfang und längere Zeit zur Realisierung in Anspruch nehmen (z.B. Planung und Gestaltung von neuen Arbeitsplätzen etc.). Projekte werden vom zuständigen Integrationsteam bearbeitet/begleitet.

6.9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§§ 85-92 SGB IX)

Wird den Beschäftigten unter Punkt 2.2 ein Aufhebungsvertrag angeboten oder die Beschäftigten wünschen einen solchen, sind grundsätzlich die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat rechtzeitig einzubinden.

7. Berufliche Rehabilitation und Präventionsmaßnahmen (§§ 2, 3, 26, 33, 34, 35, 84 Abs.1 und 2, 95 Abs.2 SGB IX)

Die Fürsorgepflicht der zuständigen Führungskraft endet nicht mit der Beendigung der Lohnfortzahlung. Es muss gewährleistet sein (Führungskräfte/Personalmanagement), dass mit den Beschäftigten während der Langzeiterkrankung, teilweiser Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeit auf Zeit und nach der Aussteuerung Kontakt gehalten wird. Die Schwerbehindertenvertretung ist in jedem Einzelfall zu informieren.

Die erforderliche Beratung der betroffenen Beschäftigten wird durch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsärzten sichergestellt. In schwierigen Fällen werden weitere interne und externe Experten (Sozialbetreuung, Arbeitssicherheit, Ärzte, Kliniken, Psychologen usw.), die zuständigen Rehabilitationsträger oder das Integrationsteam eingeschaltet.

Langzeiterkrankte werden spätestens nach Ende der Lohnfortzahlung erfasst und der Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsärzten und dem Betriebsrat gemeldet. Die Listen müssen den beiden Interessenvertretungen und den Betriebsärzten monatlich nach Person, Werksnummer, Abteilung, Vorgesetzte und Dauer der Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung gestellt werden. Die Führungskräfte/Personalmanagement schalten spätestens nach Beendigung der Lohnfortzahlung die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und die Betriebsärzte ein.

Bei ausgesteuerten, in teilweiser Erwerbsminderungsrente stehenden und langzeiterkrankten Beschäftigten ist eine berufliche Belastungserprobung zu gewähren. Die Belastungserprobung kann auch bei einem Rehabilitationsträger durchgeführt werden.

Den Beschäftigten (fachärztliches Attest) werden Anpassungsmaßnahmen oder ein Arbeitsplatzwechsel angeboten, soweit dies nach betriebsärztlicher Beurteilung notwendig ist. Sind keine speziellen Arbeitsplätze vorhanden, wird der Arbeitsablauf angepasst. Die Führungskraft erarbeitet dazu gemeinsam mit den Betriebsärzten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat einen Wiedereingliederungsplan.



Die Beschäftigten erhalten bei beruflichen Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Berufen, welche zum Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramm der XXX gehören, eine Freistellung (Absprache: Führungskraft, Personalmanager und Schwerbehindertenvertretung) bei ruhendem Arbeitsverhältnis. Nach erfolgreicher Beendigung der Maßnahme wird ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

Es werden frühzeitig alle Maßnahmen zur erfolgreichen medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Prävention und der Integration geprüft und individuell mit den Betroffenen umgesetzt. Das Integrationsamt, das Arbeitsamt, und die Rehabilitationsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaft etc.) werden rechtzeitig zur Unterstützung und evtl. Kostenübernahme mit einbezogen.

8. Stufenweise Wiedereingliederung (§2, 26, 28, 33, 34 SGB IX)

Beschäftigten unter Punkt 2.2 wird grundsätzlich auf ärztliche Empfehlung eine stufenweise Wiedereingliederung oder ein Arbeitsversuch angeboten. Dabei muss im Vorfeld durch die Betriebsärzte geprüft werden, ob der Arbeitsplatz geeignet ist. Vorliegende ärztliche, fachärztliche und klinische Befunde (auch MdK) sind zu berücksichtigen.

Das entsprechende Formular der stufenweisen Wiedereingliederung ist durch die Führungskraft oder des zuständigen Personalmanagement vor Beginn der Maßnahme und in jedem Einzelfall den Betriebsärzten und der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen.

Beim Abbruch einer stufenweisen Wiedereingliederung oder eines Arbeitsversuchs sind sofort der Betriebsarzt und/oder der zuständige Haus-/Facharzt, der entsprechende Leistungsträger (Krankenkasse) und die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Sicherzustellen hat das die zuständige Führungskraft oder das Personalmanagement.

Nach erfolgreicher Wiedereingliederung sollte in der Regel eine mindestens 3wöchige ununterbrochene Beschäftigung gewährleistet sein.

9. Aufgaben des Integrationsteams (§§ 2, 3, 21, 22, 26, 33, 34, 35, 71, 81, 83, 84, 95 Abs.2 und 5 SGB IX)

Es werden Integrationsteams gebildet, bestehend aus:

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Personalmanagement
- Beauftragten des Arbeitgebers



Die Integrationsteams geben sich jeweils eine Geschäftsordnung. Fallweise und individuell werden die Betriebsärzte und die Arbeitssicherheit hinzugezogen.

Die Integrationsteams können im Bedarfsfall eigenständig innerbetriebliche und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen.

Die Aufgaben der Integrationsteams umfassen:

- Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Vorschläge zur Überarbeitung der Integrationsvereinbarung
- weitere Konzepte für die betriebliche Rehabilitation, Integration und Prävention zu erstellen, umzusetzen und zur Übernahme in die Integrationsvereinbarung vorzuschlagen
- Entwicklung und Begleitung von Integrationsprojekten
- laufende Überprüfung der Zielerreichung

Es finden regelmäßige Gesprächsrunden (vierteljährlich, mindestens halbjährlich) der Integrationsteams statt. An diesen Gesprächen sind die Betriebsärzte, die Arbeitssicherheit und Führungskräfte individuell zu beteiligen.

Ein Mitglied des zuständigen Integrationsteams berichtet mindestens einmal jährlich auf der Schwerbehindertenversammlung und einer Betriebsversammlung, ob und in welchem Umfang die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Ziele erreicht wurden.

Die zuständigen Integrationsteams arbeiten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung weisungsungebunden.

Die zuständigen Integrationsteams sind bei der Planung und Festlegung des zukünftigen Personalbedarfs zu beteiligen.

Die Mitglieder der zuständigen Integrationsteams werden über gesetzliche Vorgaben und Vorschriften sowie die Inhalte dieser Integrationsvereinbarung zur Wahrnehmung Ihrer Aufgaben und Pflichten unverzüglich und regelmäßig geschult.

Finanzielle Fördermaßnahmen für die Umsetzung von Integration, Rehabilitation und Prävention für die Beschäftigten unter Punkt 2.2 werden rechtzeitig vor Beginn der Maßnahme bei den dafür jeweils zuständigen Rehabilitationsträgern beantragt. Zuständig für die Antragstellung ist die Schwerbehindertenvertretung in Absprache mit den jeweiligen Führungskräften oder dem Personalmanagement.



10. Qualifizierung der Führungskräfte (§§ 2, 3, 33, 34, 81, 83, 84, 85, 95 Abs.2 SGB IX)

Führungs- und Führungsnachwuchskräfte und die Personalmanager werden auf den Umgang mit kranken, gesundheitsbeeinträchtigten, behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten gesondert geschult.

Die Inhalte dieser Schulungen werden zusammen mit den Integrationsteams festgelegt.

Die Teilnahme an der Schulung ist für alle Führungskräfte und Personalverantwortlichen in der XXX verpflichtend.

Das betriebliche Lernzentrum bietet spezielle Kurse und Seminare an.

11. Betriebliche Gesundheitsförderung (§ 2, 3, 26, 33, 34, 84 SGB IX)

Aufgaben der XXX sind sich stärker auf frühestmögliche Prävention zur Vermeidung von Krankheiten, Unfällen und Behinderungen zu fokussieren. Ziele der Gesundheitsförderung sind die Entwicklung von Lösungen bei aktuellen Problemen, die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern (Entwicklung des Krankenstandes, Einsetzen von Gesundheitszirkeln) und die Entwicklung von Strategien zur nachhaltigen und langfristigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Betriebsklima.

12. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen den Beteiligten 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 nach § 76 Abs. 5 BetrVG.

13. Geltungsdauer der Vereinbarung

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen – insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung im Betrieb und der Rechtsprechung - zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen, die dann bei Einigung mit in die Integrationsvereinbarung aufgenommen werden.



Die Integrationsvereinbarung wird in geeigneter Weise (Faltblatt etc.) allen Führungskräften, Personalverantwortlichen und Personalmanagern und deren Assistenten ausgehändigt sowie im Unternehmen veröffentlicht (Rundschreiben, Intranet usw.). Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt, der BKK XXX, dem Sozialverband VdK und der LVA XXX übermittelt.

14. Salvatorische Klausel

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende Regelung zu ersetzen.

XXX

