

Zwischen XXX einerseits und der Schwerbehindertenvertretung (nachstehend SBV genannt) sowie dem Betriebsrat (nachstehend BR genannt) dieser Firma andererseits wird folgende

Integrationsvereinbarung

abgeschlossen:

1. Präambel

Geschäftsleitung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Mit dieser Integrationsvereinbarung konkretisiert und erweitert die XXX als Arbeitgeber, der BR und die SBV die im SGB IX § 71 und 72 vorgesehene Durchsetzung der Beschäftigungspflicht und die Ein-/ Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess XXX.

Zur Zielsetzung der Vertragsparteien gehört es, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu bekämpfen und zu unterbinden.

Im Rahmen der Umsetzung des SGB IX verpflichtet sich die Firma, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen entsprechend dieser Integrationsvereinbarung zu leisten.

2. Geltungsbereich

Nachstehende Integrationsvereinbarung gilt ohne Ausnahme für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der XXX.

3. Ziele dieser Vereinbarung

Ziele dieser Vereinbarung sind:

- 3.1 Die Neueinstellung und die Ausbildung behinderter Menschen, entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten.
- 3.2 Die Integration schwerbehinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und ihres Leistungsvermögens in allen betrieblichen Prozessen zu fördern, zu unterstützen und zu gewährleisten.
- 3.3 Die Arbeitsplatzhaltung und Arbeitsplatzgestaltung für behinderte Beschäftigte.



- 3.4 Die Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter. Dabei müssen ihnen alle Möglichkeiten des Qualifizierungsspektrums offen stehen, z.B. die tariflichen Bestimmungen.
- 3.5 Die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen.
- 3.6 Barrierefreiheit im Betrieb sicherzustellen.
- 3.7 Die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten.
- 3.8 Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung, BR und SBV sowie der Integrationsfachdienste, der BfA, LVA, BG, des Integrationsamtes, Arbeitsamtes, der Sozial-Versicherungsverbände sowie Behörden wie Gesundheits- und Gewerbeaufsichtsamt.
- 3.9 Eine deutliche Erhöhung der Schwerbehindertenquote im Betrieb ist anzustreben.

4. Zielfelder dieser Vereinbarung

- 4.1 Personalplanung /-entwicklung
- 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
- 4.3 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- 4.4. Arbeitsorganisation
- 4.5 Qualifizierung
- 4.6 Qualifizierung für Vorgesetzte
- 4.7 Arbeitszeit
- 4.8 Rehabilitation / Prävention
- 4.9 Arbeitssicherheit / Notfallunterstützung
- 4.10 Berichtspflicht des Arbeitgebers

5. Regelung der einzelnen Zielfelder

5.1 Personalplanung /-entwicklung

- 5.1.1 Während der Laufzeit dieser Integrationsvereinbarung soll die betriebliche Mindestquote von 6 % Anteil der Schwerbehinderten erreicht werden.
- 5.1.2 Während der Laufzeit dieser Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen behinderter Beschäftigter ausgeschlossen. Ausnahme: Sozialplan und bei Massenentlassungen.



- 5.1.3 Um die Mindestquote zu erreichen, müssen frei werdende Arbeitsplätze geschaffen oder umgestaltet werden, an denen Tätigkeiten erfolgen, die bisher in Fremdvergabe erledigt wurden.
- 5.1.4 Es werden Arbeitsplätze eingerichtet, die sich besonders für die Beschäftigung behinderter Personen eignen (z.B. Computer-, Heim-, Tele-Arbeitsplätze).
In sogenannten Sekundärprozessen wie Telefon, Postbearbeitung, Registratur und Archiv sind besonders schwerbehinderte Mitarbeiter stärker einzubinden.
- 5.1.5 Die Firma bietet schwerbehinderten Mitarbeitern gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie Nicht-Behinderten.
Versetzungen, Umsetzungen behinderter Beschäftigter sind nur zulässig, wenn möglichst gleichwertige bzw. bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind.
- 5.1.6 Es werden jährlich Arbeitsplätze für behinderte Praktikanten/innen angeboten, um diese im Rahmen der Nachwuchskräftearbeit zu fördern.
Geeignete Praktikanten/innen werden bei der nächstmöglichen Einstellung / Ausbildung bevorzugt berücksichtigt.
- 5.1.7 Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken und zum Arbeitsamt aufgenommen. Darüber hinaus können Vermittlungsvorschläge mit dem Ziel der Übernahme ausgebildeter Fachkräfte eingeholt werden.
- 5.1.8 Die innerbetrieblichen vereinbarten Auswahlrichtlinien werden überprüft und entsprechend den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers angepasst.
- 5.1.9 Pro Ausbildungsjahr wird ein Ausbildungsplatz mit einem behinderten Menschen besetzt, sofern eine entsprechende Bewerbung vorliegt.
- 5.1.10 Die Ausschreibungstexte interner und externer Stellenausschreibungen enthalten folgende Hinweise: Bewerbungen behinderter Menschen sind erwünscht. Die Vorgaben des SGB IX und einer betrieblichen Integrationsvereinbarung werden beachtet. Behinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation eingestellt bzw. ausgebildet. Insbesondere schwerbehinderte Frauen werden bei gleicher Qualifikation und Erfüllung der Rahmenbedingungen (Schichtarbeit und Weiterbildung) bevorzugt eingestellt. Über Aushänge und Betriebszeitungen wird auf die Möglichkeit der Ausbildung behinderter Menschen hingewiesen.



- 5.1.11 Unabhängig von der vereinbarten Beschäftigungsquote Schwerbehinderter werden Bewerbungen für zu besetzende Stellen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten unmittelbar nach Eingang mit der SBV erörtert und mit deren Stellungnahmen dem Betriebsrat zugeleitet.

Die Gründe, die zu der Entscheidung der Personalabteilung bzw. BR über die Einstellung oder Ablehnung des/der Bewerberin geführt haben, werden mit der SBV erörtert.

- 5.1.12 Zu Personalgesprächen jeglicher Art mit schwerbehinderten Mitarbeitern/innen ist die SBV durch den Arbeitgeber/ Personalabteilung hinzuzuziehen.
Auf ausdrücklichen Wunsch des Betroffenen kann auf die Beteiligung der SBV verzichtet werden.

5.2 Arbeitsplatzgestaltung

- 5.2.1 Der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten besetzt sind, ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten einmal jährlich bis spätestens 31.03. des laufenden Jahres zu ermitteln. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen.
- 5.2.2 Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Betriebsanlagen und sonstigen Bauten, die die Belange von schwerbehinderten Mitarbeiter berühren, ist die SBV hinzuziehen. Den Bedürfnissen der schwerbehinderten Mitarbeiter wird bereits in der Planungsphase Rechnung getragen. Die Vorschriften DIN 18024, DIN 18025 und DIN 30600 sind zu beachten. (Anlage 1)
- 5.2.3 Der konkrete Gestaltungsbedarf nach 5.2.2 muss so frühzeitig ermittelt werden, dass eine Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze rechtzeitig erfolgen kann. Die Einbindung des technischen Beraters des Integrationsamtes erfolgt spätestens unmittelbar nach Abschluss der 5. Stufe des REFA-Standardprogramms gemäß § 80 BetrVG nach der Entscheidung über die Investitionsmaßnahme. Die vorhandenen Förderleistungen werden rechtzeitig vor der Gestaltung von Arbeitsplätzen und vor der Einrichtung der Arbeitsplätze, Maschinen und Anlagen beantragt. Die Gestaltungsmaßnahmen sind unverzüglich durchzuführen.
Mit den zuständigen Rehabilitationsträgern bzw. mit dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geklärt.
- 5.2.4 Arbeitsplatzgestaltungs-Maßnahmen für behinderte Mitarbeiter werden dokumentiert und sind als Anlage dieser Vereinbarung anzuhängen.



5.3 Arbeitsumfeld

- 5.3.1 Es werden jährlich im Rahmen der Investitionsplanung Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsumgebung mit der SBV vereinbart.
- 5.3.2 Bei der barrierefreien Umrüstung ist bei konkretem Anlass insbesondere zu berücksichtigen, dass die Ein-/ Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume, Lifte für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden. Bei Neubauten ist diesen Anforderungen zwingend Rechnung zu tragen.
- 5.3.3 Die Sanitär- bzw. Sozialräume für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte sind arbeitsplatznah einzurichten.
(Bei Abschluss dieser Vereinbarung kein konkreter Fall bekannt).
- 5.3.4 Die Firma stellt seinen schwerbehinderten Mitarbeitern, insbesondere denen mit dem Merkzeichen aG sowie G, besonders gekennzeichnete Abstellflächen für deren Pkw's in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes zur Verfügung.
- 5.3.5 Die Betriebsvereinbarung über die Einfahrberechtigung ins Werk ist entsprechend zu ändern.
- 5.3.6 Für die Vergabe der entsprechenden Parkberechtigungen ist die Abteilung SIW in Verbindung mit der SBV und Betriebsrat zuständig.

5.4 Arbeitsorganisation

- 5.4.1 Bestehende und neu einzuführende Arbeitsabläufe und Prozesse sind den Fähigkeitsprofilen und den Leistungsmerkmalen der schwerbehinderten Mitarbeiter entsprechend behinderungsgerecht anzupassen. Eine Prüfung dieser erfolgt auf Anforderung des einzelnen schwerbehinderten Mitarbeiters, der SBV, des Beauftragten des Arbeitgebers, des BR sowie seinen Ausschüssen und des Integrationsteam.
- 5.4.2 Der Arbeitgeber verpflichtet sich, alle Arbeitsplätze von schwerbehinderten Mitarbeitern innerhalb eines Jahres behindertengerecht hinsichtlich der Raumgestaltung, des Mobiliars und der technischen Ausstattung umzugestalten.
- 5.4.3 Es erfolgt eine regelmäßige, jährliche Prüfung (Begehung) der eingesetzten Betriebsmittel und Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter, auf medizinische und technische Änderungen durch das Integrationsteam. Im Anschluss an die Prüfung (Begehung) erfolgt unter Einbeziehung des Betroffenen eine gemeinschaftliche Sitzung, in



- 5.4.4 der mögliche Mängel bzw. vorzuschlagende Änderungen beraten werden mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Hierüber ist ein Protokoll anzufertigen, das vom Integrationsteam sowie von dem betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter zu unterzeichnen ist. Der betroffene schwerbehinderte Mitarbeiter erhält ein Mitwirkungsrecht.
- 5.4.5 Bei der Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation (Team-, Gruppen-, Heim-, Tele- und Projektarbeit) sind für alle behinderten Beschäftigten die erforderlichen technischen und/oder die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.
- 5.4.6 Aus der Beschäftigung in Gruppenarbeit und Teamarbeit dürfen weder gesundheitsbeeinträchtigten Arbeitnehmern noch der Gruppe Nachteile entstehen. Gleiches gilt für die Beschäftigung gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Beschäftigten in Heim-, Tele- und Projektarbeit.
- 5.4.7 Lohnkostenzuschüsse durch das Integrationsamt, die infolge behinderungsbedingter Minderleistung beansprucht werden können, sind in Anspruch zu nehmen und der betreffenden Kostenstelle gutzuschreiben.

5.5 Qualifizierung

- 5.5.1 Es wird ein jährlicher Qualifizierungsplan erstellt.
- 5.5.2 Für sämtliche Mitarbeiter/innen, die unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallen, gelten uneingeschränkt sämtliche Bestimmungen des jew. gültigen Tarifvertrages zur Qualifizierung.
- 5.5.3 Vor Beginn von Kurzarbeitsphasen sind rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen und unverzüglich einzuleiten.
- 5.5.4 Schwerbehinderte Mitarbeiter, SBV sowie BR werden über alle innerbetrieblichen Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen durch die Personalabteilung rechtzeitig informiert.
- 5.5.5 Schwerbehinderte Mitarbeiter werden bei außerbetrieblichen durch den Arbeitgeber genehmigten Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützt und gefördert.
- 5.5.6 Bei Änderungen von Fertigungsumfang/-abläufen sind rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten.
- 5.5.7 Schwerbehinderte Frauen erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach und während des Erziehungsurlaubs ein ausreichendes Qualifizierungsangebot.



- 5.5.8 Bei Neueinstellungen von schwerbehinderten Mitarbeitern ist rechtzeitig im voraus ein entsprechender Qualifizierungsplan zu erstellen, die notwendigen Fördergelder zu beantragen.
- 5.5.9 Das Gleiche gilt entsprechend bei betrieblichen Umsetzungen.
- 5.5.10 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung regelmäßig über die vorhandenen und geplanten inner- und außerbetrieblichen Qualifizierungsprogramme für behinderte Beschäftigte zu berichten.
- 5.5.11 Wenn behinderungsspezifische Leistungsprobleme auftreten, sind frühzeitig Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen intern und extern durch den Arbeitgeber in Absprache mit der SBV einzuleiten.

5.6 Qualifizierung für Vorgesetzte

Vorgesetzte müssen über technische Einrichtungen und Förderleistungen geschult werden. Sie müssen auch entsprechend der Belange und dem Umgang von Menschen mit Behinderung geschult werden.

5.7 Arbeitszeit

- 5.7.1 Schwerbehinderte Mitarbeiter sind auf Wunsch von Zeiten der Rufbereitschaft, des Schichtdienstes, der Urlaubs- und Krankheitsvertretung soweit betrieblich möglich durch die Firma freizustellen. Ebenso sind sie auf Wunsch von der Leistung von Überstunden auszunehmen. Aus diesen Wünschen darf dem schwerbehinderten Mitarbeiter in jeglicher Hinsicht kein Nachteil entstehen.
- 5.7.2 Behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung / gesundheitlichen Schädigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten zusätzliche Pausen bzw. verlängerte Pausenzeiten, unter der Voraussetzung, dass das Integrationsamt diesem zustimmt.
- 5.7.3 Dem Wunsch des schwerbehinderten Mitarbeiters auf eine Teilzeitbeschäftigung an seinem angestammten Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes über Teilzeitarbeit und Befristung und den entsprechenden Tarifverträgen ist wenn möglich durch die Firma ohne Einkommenseinbuße jederzeit zu entsprechen. Die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist auf Wunsch des Beschäftigten nach den gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten.



5.7.4 Für behinderte Mitarbeiter/innen mit schulpflichtigen Kindern sind auf Wunsch großzügige flexible Arbeitszeitregelungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeiter/innen mit behinderten Kindern.

5.8 Rehabilitation / Prävention

- 5.8.1 Es werden gesundheitsfördernde Maßnahmen für spezifische Gruppen (z.B. Herz-Kreislaufgeschädigte, Diabetiker, Rheumatiker, Wirbelsäulengeschädigte) durchgeführt. Dazu wird ein Gesundheitszirkel (Anlage 2) eingerichtet, der sich mit der Gesundheitssituation der Beschäftigten befasst und dem Integrationsteam seine Arbeitsergebnisse regelmäßig vorlegt.
- 5.8.2 Eine Zusammenarbeit mit den entsprechenden Leistungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungen, Berufsgenossenschaften) ist zu gewährleisten.
- 5.8.3 Es wird im konkreten Fall oder bei Bedarf ein Rehabilitationskonzept erarbeitet, das z.B. folgendes beinhaltet:
Stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitationsarbeitsplätze, innerbetriebliche berufliche Umschulungsmaßnahmen, Freistellung für die Dauer einer externen beruflichen Rehabilitationsmaßnahme mit einer Wiedereinstellungszusage.
- 5.8.4 Beschäftigte, die über die Lohnfortzahlung hinaus arbeitsunfähig krank sind, werden statistisch erfasst. BR, die SBV und das Integrationsteam erhalten durch die Personalabteilung 8-wöchig eine nach Person, Arbeitsbereich und Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgeteilte Auswertung bzw. eine aktuelle Auswertung. Ziel dieser Auswertung ist die Unterstützung, Beratung und Integration Langzeiterkrankter.
- 5.8.5 Wiedereingliederungsmaßnahmen von gesundheitsbeeinträchtigten Mitarbeitern sind der SBV und dem BR rechtzeitig anzukündigen und mit ihnen zu beraten.



5.9 Arbeitssicherheit / Notfallunterstützung

- 5.9.1 Die Notfallmaßnahmen und Einrichtungen werden den behinderten Beschäftigten jährlich mündlich und schriftlich im Rahmen einer Schulung bekannt gemacht. Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren werden regelmäßig vom Arbeitsschutzausschuss auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für behinderte Beschäftigte überprüft.
- 5.9.2 Schwerbehinderte Mitarbeiter stehen gefährlichen Situationen vielfach hilflos gegenüber. Dies gilt insbesondere im Falle eines Brandes. Bei ihnen ist deshalb durch geeignete Maßnahmen (z.B. durch Zuordnen von Bezugspersonen, Aushändigung von Handy's oder von anderen technischen oder geeigneten organisatorischen Mitteln) sicher zu stellen, dass sie bei einer eventuellen Evakuierung des Gebäudes nicht in ihren Räumen zurückbleiben. Diese speziellen Maßnahmen sind jährlich bei Rettungsübungen praktisch mit den Betroffenen zu üben.
- 5.9.3 Über Punkt 5.9.1 und 5.9.2 wird das Integrationsteam durch den jeweiligen Verantwortlichen regelmäßig unterrichtet.

5.10 Berichtspflicht des Arbeitgebers

- 5.10.1 Die Berichtspflicht des Arbeitgebers bleibt bei allen unternehmerischen Entscheidungen, die diese Integrationsvereinbarung und die Beschäftigten der XXX im Sinne des SGB IX betreffen, bindend.
- Ebenso besteht Berichtspflicht bei allen personen-, verhaltens- und betriebsbedingten, präventiven Maßnahmen entsprechend SGB IX § 81 und § 84.1.
- 5.10.2 Vierteljährlich findet eine Gesprächs- und Informationsrunde der SBV und des Arbeitgeberbeauftragten und dessen Stellvertreter zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere zur Personalbedarfsplanung und zu Qualifizierungsmaßnahmen statt.



6. Durchführung der Integrationsvereinbarung

6.1 Beauftragter des Arbeitgebers

- 6.1.1 Die XXX benennt den jeweiligen Leiter/in des Personalwesens zum Beauftragten des Arbeitgebers im Sinne des SGB IX.
- 6.1.2 Als seinen Stellvertreter benennt die XXX den jeweiligen Personalreferent/in der Abteilung P.

6.2 Integrationsteam

- 6.2.1 Innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet, das sich zusammensetzt aus Vertretern der SBV, des BR, Beauftragten des Arbeitgebers, Betriebsarzt, Sicherheitsingenieur, sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- 6.2.2 Das Integrationsteam wählt eine/n Sprecher/in und Stellvertreter/in sowie eine/n Schriftführer/in und Stellvertreter/in. Von jeder Zusammenkunft ist ein Protokoll zu erstellen, das in der nächsten Sitzung genehmigt wird.
- 6.2.3 Die Mitglieder des Integrationsteams werden über gesetzliche Inhalte, z.B. SGB IX und Vorschriften sowie die Inhalte dieser Integrationsvereinbarung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben unverzüglich geschult.
- 6.2.4 Darüber hinaus können Berater/Sachverständige aus den verschiedenen Verbänden und Behörden geladen werden.
- 6.2.5 Das Integrationsteam trifft sich mindestens vierteljährlich zur Erörterung und Überprüfung der in der Integrationsvereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

6.3 Die Aufgaben des Integrationsteams

Die Aufgaben des Integrationsteams sind:

- 6.3.1 Die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.
- 6.3.2 Die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen.



- 6.3.3 Die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte.
- 6.3.4 Die Erstellung von Konzepten z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation.
- 6.3.5 Die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen.
- 6.3.6 Die Begleitung von Integrationsprojekten.
- 6.3.7 Das Controlling: Laufende Überprüfung der Zielerreichung.
- 6.3.8 Über sämtliche Sitzungen und Begehungen des Integrationsteams sind Protokolle anzufertigen.
- 6.3.9 Der/die Sprecher/in des Integrationsteams berichtet in regelmäßigen Abständen im Betriebsrat, der Schwerbehindertenversammlung, der Betriebsversammlung sowie in Jugendversammlungen über die erreichten Ziele aus der Integrationsvereinbarung.

7. Datenschutzklausel

- 7.1 Personenbezogene Daten und Daten der Behinderung unterliegen der Geheimhaltungspflicht. Diese dürfen nicht an unbefugte Personen weitergeleitet oder bekannt gegeben werden. Die Mitglieder des Integrationsteams sind durch den Arbeitgeber zum Schutz der Sozialgeheimnisse und zum Datenschutz entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zu verpflichten.
- 7.2 SGB IX § 96 und § 79 Betriebsverfassungsgesetz finden Anwendung.
- 7.3 Verstöße gegen die Datenschutzklausel dieser Vereinbarung werden entsprechend geahndet.

8. Rechte der Schwerbehindertenvertretung

- 8.1 Zur Durchführung und Wahrung ihrer Aufgaben erhält die SBV beschränkt Zugriff ihren Aufgaben entsprechend auf das Betriebssystem SAP Modul HR. Die entsprechende Hardware ist bereitzustellen.
- 8.2 Der SBV wird das Recht eingeräumt, sich jederzeit mit außerbetrieblichen Stellen zu beraten und Informationen



einzuholen. Fallen Kosten für einen Sachverständigen oder eine Beratung an, sind diese nach Absprache mit dem Arbeitgeber von Arbeitgeber zu tragen.

- 8.3 Die SBV erhält Schulungsanspruch laut den gesetzlichen Bestimmungen.

9. Beilegung von Streitigkeiten

9.1 Wird zwischen Geschäftsleitung, BR und SBV 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 gemäß § 76 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz.

9.2 Der Spruch der Einigungsstelle ist für alle Betriebsparteien bindend.

9.3 Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber.

10. Schlussbestimmungen

10.1 Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

10.2 Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens aber zum XXX, gekündigt werden.

10.3 Im Falle einer Kündigung dieser Integrationsvereinbarung wirkt diese bis zum Neuabschluss einer entsprechenden Vereinbarung nach.

10.4 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Integrationsvereinbarung ganz oder zum Teil nichtig oder unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Die Parteien verpflichten sich, sofort Verhandlungen über die Bestimmungen aufzunehmen, die an die Stelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmungen treten sollen.

10.5 Die XXX übermittelt diese Vereinbarung nach Unterzeichnung an die für ihren Betrieb zuständigen Arbeitsämter.

10.6 Diese Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt übermittelt.

