

Konzernintegrationsvereinbarung

**über die berufliche Eingliederung behinderter Menschen des
XXX Konzerns**

zwischen

dem Vorstand XXX

und

der Konzernschwerbehindertenvertretung

und

dem Konzernbetriebsrat

wird auf der Grundlage des § 83 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) die folgende
Konzernintegrationsvereinbarung (KIV) abgeschlossen.

Präambel

Diese Konzernintegrationsvereinbarung konkretisiert und ergänzt die im SGB IX Teil II für Arbeitgeber in Betrieben vorgesehenen Verpflichtungen.

Die Arbeitgeber verfolgen mit dieser Vereinbarung gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung und dem Konzernbetriebsrat das Ziel, die Integration behinderter Menschen in allen betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und aktiv mit den Arbeitnehmervertretungen - insbesondere mit der Schwerbehindertenvertretung - zu fördern. Gemeinsames Ziel dieser Vereinbarung sind Regelungen und Verfahrensweisen, die eine Integration behinderter Menschen in den Arbeitsprozess sichern.

§1

Geltungsbereich

- (1) Diese Konzernintegrationsvereinbarung gilt für alle behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab einem Grad der Behinderung von 30. § 95 SGB IX bleibt davon unberührt.
- (2) Diese Vereinbarung gilt für die Gesellschaften der XXX, die Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Abs. 1 AktG sind.
- (3) Artikel 3 Grundgesetz, gesetzliche Regelungen, Tarifverträge, Konzern-, Gesamt- und Betriebsvereinbarungen sowie beim Abschluss der Konzernintegrationsvereinbarung bereits bestehende Konzernrichtlinien bleiben davon unberührt.
- (4) Diese Konzernintegrationsvereinbarung gilt im Rahmen des geltenden Beamtenrechts gleichermaßen für zugewiesene behinderte Beamtinnen und Beamte im XXX.

§ 2

Regelungen

A: Personalplanung

- (1) Die Personalplanung des XXX soll so ausgerichtet sein, dass möglichst die gesetzliche Beschäftigungsquote erreicht wird. Satz 1 gilt auch für die Ausbildung und Einstellung von behinderten Auszubildenden.



- (2) Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber unter Beachtung des § 1 Absatz 3 die Umsetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf vorhandene geeignete Arbeitsplätze (ggf. durch zumutbare arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen) innerhalb des Betriebes zu veranlassen.
- (3) Behinderte Frauen sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung einer ausgewogenen Personalstruktur vorrangig zu integrieren.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des erweiterten Personalbestandes sollen nach erfolglosem Rentenbegehren und/oder Wiedergenesung auf einem ihrer Behinderung entsprechenden Arbeitsplatz eingesetzt werden.

B: Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei Veränderung von Arbeitsabläufen im Sinne des § 90 BetrVG die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 SGB IX zu beteiligen. Dabei ist die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu prüfen und auf geeignete Weise (z.B. Stellenbeschreibung, Gefährdungsbeurteilung) zu dokumentieren.
- (2) Ergibt die Überprüfung des Arbeitsplatzes, dass dieser behindertengerecht ausgestaltet werden soll, meldet der Arbeitgeber den Arbeitsplatz dem Integrationsamt mit der Maßgabe der Begutachtung durch den technischen Fachdienst des Integrationsamtes.

C: Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Bei Neu- und Umbauten sind unter den Voraussetzungen der DIN 180 24 -2 „Barrierefreies Bauen“ das jeweilige Arbeitsumfeld, die Sozialeinrichtungen und der Arbeitszugang behindertengerecht zu gestalten.

D: Arbeitsorganisation

- (1) Bei einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG sind, unter Beachtung von §1 Abs. 3, für behinderte Mitarbeiter entsprechende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auch unter geänderten Bedingungen unter Zuhilfenahme beruflicher Fördermaßnahmen zu gewährleisten, soweit geeignete Arbeitsplätze vorhanden sind.
- (2) In Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst und der Eingliederungsmanager (ehemals Integrationsberater) ist die Problematik von Betroffenen, die aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit bzw. aus sonstigen gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht, oder nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen können, zu erörtern.

E: Arbeitszeit

Die Instrumente der Jahresarbeitszeit, Heimarbeit, alternierende Teleheimarbeit, Teilzeitarbeit usw. sind für die Integration der behinderten Beschäftigten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Aspekte anzuwenden. Dabei sind die persönlichen Vorstellungen der Betroffenen unter Beachtung der gesetzlichen Regularien zu berücksichtigen.

Eine durch die Behinderung zeitweise bedingte Einschränkung der Leistungsfähigkeit soll durch eine flexible Arbeitszeitregelung kompensiert werden. Das setzt einen Antrag des behinderten Mitarbeiters voraus. Dies soll vorrangig auf dem bisherigen Arbeitsplatz geschehen.



§ 3 Durchführung

- (1) In Betrieben mit einer Schwerbehindertenvertretung soll ein betrieblicher Integrationsausschuss gebildet werden, welcher die Zusammenarbeit vor allem mit den Integrationsämtern, Arbeitsagenturen und Bildungsträgern sichert. Zu diesem Integrationsausschuss gehören neben der Schwerbehindertenvertretung, ein Vertreter des Betriebsrates und der Beauftragte des Arbeitgebers gemäß § 98 SGB IX. Es können bei Bedarf der Betriebsleiter i. S. d. BetrVG oder weitere sachkundige Personen beratend hinzugezogen werden.
- (2) Der Ausschuss überprüft die Integrationsmaßnahmen und beeinflusst deren Umsetzung. Er schlägt Maßnahmen zur Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung der Integrationsvereinbarung vor.
- (3) Der Integrationsausschuss unterstützt dabei die Fachgremien von Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (4) Der Integrationsausschuss ist einmal im Quartal über die Maßnahmen zur Integration behindert Mitarbeiter zu informieren. Dabei sind durch den Beauftragten des Arbeitgebers die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und zu erläutern.
- (5) Die Bildung und Koordinierung des Integrationsausschusses obliegt der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.
- (6) Auf Gesamtschwerbehindertenvertretungsebene werden keine Integrationsausschüsse gebildet.

§ 4 Prävention und Rehabilitation

- (1) Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich unter Beachtung des § 95 SGB IX einzuschalten. Die konzerninternen behindertenspezifischen Regularien sind anzuwenden.
- (2) Der Arbeitgeber sucht mit den Interessenvertretungen, unter Beteiligung der Eingliederungsmanager, den bahnkonzernspezifischen Reha – Trägern (KBS, KVB, EUK, BUF), den Agenturen für Arbeit und den Integrationsämtern Vorgehensweisen, Alternativen und Lösungen mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung



§ 5 Besonderheiten

Die Konzernintegrationsvereinbarung kann auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jedem Wahlbetrieb oder auf der Ebene der Gesamtschwerbehindertenvertretung unter Berücksichtigung von § 1 Abs. 3 ergänzt werden.

§ 6 Geltungsdauer

- (1) Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Abschluss in Kraft.

- (2) Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, frühestens zum XXX schriftlich, insgesamt oder in einzelnen Bestimmungen gekündigt werden.

- (3) Die Vereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Konzernintegrationsvereinbarung nach.

XXX, den XXX

