

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0021**

**Stand November 2011**

**Bereich: Chemische Industrie**

Zwischen der Geschäftsführung der XXX und dem Gesamtbetriebsrat der XXX wird folgende

## **Integrationsvereinbarung**

abgeschlossen:

### **I. Präambel**

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ihre Förderung ist eine ständige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe.

Die Geschäftsführung, die Schwerbehindertenvertretungen und der Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass mit dieser Integrationsvereinbarung eine Eingliederung schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen in das Arbeitsleben entsprechend der Vorgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX unterstützt und als ständige unternehmerische Aufgabe gesehen wird.

Ziel dieser Vereinbarung ist die Förderung von Neueinstellung, Ausbildung und Arbeitsplatzhaltung schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen sowie von Barrierefreiheit im Unternehmen.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Beauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte eng zusammen. Darüber hinaus wird angestrebt, Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit den zuständigen Integrationsämtern, Arbeitsämtern, Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern zu koordinieren. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

### **II. Geltungsbereich**

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Arbeitnehmer/innen der XXX im Sinne der §§ 2, Absatz 2 und 3, und 68 SGB IX

### **III. Rahmenbedingungen**

#### **1. Personalplanung**

Es wird angestrebt, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten zu erhöhen. Dabei soll dem Gleichbehandlungsgrundsatz zwischen Frauen und Männern in besonderem Maße Rechnung getragen werden.

Folgende Maßnahmen sollen dazu unterstützend beitragen:



## A) Einstellungsmaßnahmen

- 1.) Interne und externe Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sie gezielt schwerbehinderte Menschen ansprechen. Das zuständige Arbeitsamt oder der von ihm beauftragte Integrationsfachdienst sind in zu vereinbarenden Form über die zu besetzenden Stellen zu informieren.
- 2.) Bei Einstellungsmaßnahmen findet nachfolgend beschriebenes Procedere Anwendung, um die besondere Prüfung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sicherzustellen, die fachlich und persönlich geeignet sind. Dies setzt voraus, dass sich der Bewerber in seinen Bewerbungsunterlagen eindeutig als anerkannter schwerbehinderter Mensch zu erkennen gibt:
  - a) Die Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sowie die Vermittlungsvorschläge des zuständigen Arbeitsamtes bzw. Integrationsfachdienstes werden unmittelbar nach Eingang der Schwerbehindertenvertretung zur Information zur Verfügung gestellt.
  - b) Schwerbehinderte Menschen, deren Bewerbung auf einen konkreten vakanten Arbeitsplatz vorliegt und die, gemessen am Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes, eine fachliche Eignung vorweisen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Personalabteilung und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt.
  - c) Liegen im Rahmen der Einstellungsmaßnahme für einen konkreten vakanten Arbeitsplatz eine oder mehrere Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, kann die Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird nicht beteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber dies ausdrücklich ablehnt.
  - d) Ist eine Einstellungsentscheidung durch den Arbeitgeber getroffen und wurde der schwerbehinderte Bewerber abgelehnt, unterrichtet die Personalabteilung die Schwerbehindertenvertretung sowie den Betriebsrat unverzüglich über die Ablehnungsgründe. Im Rahmen der Betriebsratsmeldung werden die abgelehnten schwerbehinderten Bewerber unter Angabe der Ablehnungsgründe benannt.
  - e) Bewirbt sich ein schwerbehinderter Mensch, der im Rahmen betriebsbedingter Maßnahmen ausgeschieden ist, so wird dieser bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt wieder eingestellt.

## B) Ausbildungsmaßnahmen

Ein Ausbildungsangebot soll schwerbehinderten Bewerbern auch dann gemacht werden, wenn ihre Voraussetzungen behinderungsbedingt nicht in vollem Umfang mit denen nicht schwerbehinderter Bewerber vergleichbar sind. Es muss jedoch deutlich erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Ein Vertreter der Aus- und Weiterbildung, der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung sowie ein Vertreter des Betriebsrates beurteilen dies gemeinsam vor Aussprache eines Ausbildungsangebotes. Die erforderlichen Auswahlverfahren sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen führen. Im Einzelfall erfolgt das Auswahlverfahren unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Über die Möglichkeit der Ausbildung behinderter Menschen wird über geeignete Medien und zu geeigneten Anlässen entsprechend informiert.



### C) Praktikumsmaßnahmen

Im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten werden Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte angeboten, um deren Integration und Akzeptanz im Berufsleben zu fördern. Die Praktikumsmaßnahme soll auch Aufschluss darüber geben, inwieweit der Praktikant für bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen geeignet ist.

### D) Weiterbildungsmaßnahmen

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist auf allen betrieblichen Ebenen sicherzustellen.

### E) Wiedereingliederungsmaßnahmen nach Renten auf Zeit und krankheitsbedingter Unterbrechung

Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen, die infolge einer Rente auf Zeit vorübergehend aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, wird vorrangig ein freier zu besetzender zumutbarer, gegebenenfalls auch niedriger bewerteter Arbeitsplatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen angeboten, wobei sie bevorzugt bei inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind, um Nachteile bei der Berufsentwicklung zu mildern oder auszugleichen.

## **2. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen werden bei Bedarf entsprechend der Art der Behinderung angepasst. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann. Der Technische Berater des Integrationsamtes kann in die Gestaltung einbezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind dafür die Ansprechpartner.

Bei der Planung von Neubauten und Instandhaltungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit entsprechend der jeweils gültigen DIN-Norm sowie bei Neubauten auf eine ausreichende Anzahl von ausgewiesenen Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird hierbei mit einbezogen.

Bezüglich der Vergabe von arbeitsplatznahen Parkplätzen wird auf die jeweils gültige Werkparkplatzordnung verwiesen.

Im Hinblick auf die Umsetzung der hier genannten Maßnahmen soll die Verhältnismäßigkeit betrieblich als auch wirtschaftlich gewahrt bleiben.

## **3. Arbeitszeit**

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich verstärkt an den behinderungsbedingten Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen, sofern dies betriebliche Belange zulassen. Zur Integration schwerbehinderter Menschen ist insbesondere zu prüfen, ob Teilzeit, Alternierende Telearbeit oder andere Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung angeboten werden können. Nach Absprache mit dem Werksarzt, dem jeweiligen Vorgesetzten, der Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung ist im Bedarfsfall abzuklären, inwieweit ein behinderungsbedingter erhöhter Bedarf an zusätzlichen unbezahlten Pausen zu gewähren ist.



#### **IV. Integrationsteam**

Das Integrationsteam am jeweiligen Standort setzt sich zusammen aus

Beauftragter des Arbeitgebers  
Schwerbehindertenvertretung  
Vertreter des Betriebsrates

Das Integrationsteam trifft sich nach Abstimmung regelmäßig. Bei Bedarf können weitere Personen nach Absprache im Integrationsteam beratend hinzugezogen werden. Die wesentlichen Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Beratung des Arbeitgebers über Fördermöglichkeiten
- Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Experten
- Planung und Koordinierung von Integrationsmaßnahmen
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Überarbeitung der Integrationsvereinbarung und ihrer vereinbarten Ziele

#### **V. Integrationsberichterstattung**

Halbjährlich werden zum 30. Juni / 31. Dezember jeden Jahres folgende statistische Auswertungen für beide Standorte erstellt und dem Beauftragten des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt

- prozentualer Anteil und absolute Anzahl
- Schwerbehinderter und Gleichgestellter in den einzelnen Organisationseinheiten der Geschäftsbereiche
- Eingruppierung in die Entgeltgruppen
- Anteil an den unterschiedlichen Funktionsstufen
- Verhältnis Vollzeit- zu Teilzeitarbeit
- Verhältnis geschlechterspezifisch
- Mehrfachanrechnungen

Der Beauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung informieren bei geeigneten Veranstaltungen über den aktuellen Stand der Integrationsprozesse in der XXX.

#### **VI. Vereinbarung von Zielen**

In Ergänzung zu den hier aufgeführten Rahmenbedingungen wird als Anlage, gegebenenfalls standortbezogen, ein Katalog mit konkreten Zielen zur Förderung und Umsetzung der Integrationsprozesse vereinbart. Die Abstimmung von Zielen erfolgt in der Regel alle 2 Jahre.

#### **VII. Meinungsverschiedenheiten**

Sollten im Rahmen der Umsetzung dieser Vereinbarung Meinungsverschiedenheiten auftreten, werden die Personalabteilung, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung unter Beteiligung des Betriebsrates eine Einigung anstreben.



## **VIII. Schlussbestimmungen**

Die Integrationsvereinbarung tritt rückwirkend zum XXX in Kraft. Dadurch wird die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten vom XXX abgelöst.

Die Frist zur Kündigung der Integrationsvereinbarung beträgt 3 Monate zum Quartalsende. Ungeachtet dessen können Vorschläge über ergänzende und/oder zu verändernde Vereinbarungen unterbreitet und Verhandlungen darüber beiderseits verlangt werden.

Diese Vereinbarung erhalten die zuständigen Integrationsämter, Arbeitsämter und Integrationsfachdienste zur Kenntnis.



## **Anlage zur Integrationsvereinbarung**

Zur Förderung und Umsetzung der Integrationsprozesse werden gemäß Punkt VI. der Integrationsvereinbarung folgende Ziele vereinbart:

### 1. Arbeitssicherheit und Notfallunterstützung

In Bereichen, in denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, werden die bestehenden Notfallmaßnahmen und -einrichtungen auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für schwerbehinderte Mitarbeiter überprüft und den Betroffenen bekannt gemacht. Sich daraus unter Umständen ergebende Notwendigkeiten zur Schaffung bzw. Erweiterung von Notfallmaßnahmen und -einrichtungen werden initiiert. Vorgesehener Zeitraum: 6 Monate nach Abschluss dieser Vereinbarung  
Verantwortliche: Integrationsteam

### 2. Bonus-Malus-Regelung

Es wird geprüft, inwieweit durch eine Bonus-Malus-Regelung ein Anreiz geschaffen werden kann, behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten, auf denen schwerbehinderte Menschen eingestellt und verstärkt gefördert werden. Es handelt sich um ein betriebsinternes Ausgleichsverfahren für bereichs- bzw. cost-center-bezogene Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Es wird ein Konzept zu einer möglichen Einführung einer Bonus-Malus-Regelung erarbeitet.  
Vorgesehener Zeitraum: 1 Jahr nach Abschluss dieser Vereinbarung  
Verantwortliche: Integrationsteam

### 3. Interne Kommunikation

Es wird ein Konzept zur inhaltlichen Ausgestaltung und zur Einsetzbarkeit eines Schulungs- und Informationsbausteines zum Thema Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Mitarbeiter erarbeitet. Dieser soll im Rahmen der internen Kommunikation als fester Bestandteil ausgewählter innerbetrieblicher Führungskräfte-seminare und geeigneter interner Veranstaltungen zur Anwendung kommen.

Vorgesehener Zeitraum: 1 Jahr nach Abschluss dieser Vereinbarung  
Verantwortliche: Integrationsteam

### 4. Personalrekrutierung

Es werden verstärkt Kontakte zu Integrationsfachdiensten, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken gepflegt, die orientiert am Bedarf der XXX und regionalen Zuständigkeiten ausgewählt werden.

Um die Beschäftigung gleichgestellter und schwerbehinderter Menschen in Praktikums- und Einstellungsverhältnissen zu fördern, sollen mit Vertretern dieser Einrichtungen Möglichkeiten und Grenzen einer zukünftigen Zusammenarbeit eruiert werden.

Verantwortliche: Integrationsteam

