

INTEGRATIONSVEREINBARUNG

Zwischen der Geschäftsleitung der XXX und dem Betriebsrat sowie der Schwerbehindertenvertretung wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

1. Präambel

Die Geschäftsführung, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass - wie schon in den letzten Jahren praktiziert - Menschen mit Behinderungen in unserem Betrieb eine besondere Förderung erfahren. Im Rahmen der gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgabe ist und war es unser Ziel, Schwerbehinderte in den Arbeitsprozess einzugliedern und ihnen eine - ihren Anlagen entsprechende - sinnvolle Beschäftigung zu geben. Dies gilt sowohl für im Betrieb beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Neueinstellungen.

Diese Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten in unserem Unternehmen zu erreichen sowie die Diskriminierung und auch die soziale Ausgrenzung Schwerbehinderter zu bekämpfen.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die XXX. Sie kommt für die folgenden Personengruppen in Betracht:

Behinderte, Schwerbehinderte und Gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 2 SGB IX

Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen (Schicht, Lärm u.a.)
Rehabilitanden
Langzeitkranke

3. Ziele

Mit dieser Integrationsvereinbarung werden die folgenden Ziele verbunden:

- Arbeitsplatzhaltung der behinderten Mitarbeiterinnen
- Neueinstellung Schwerbehinderter
- Ausbildung Schwerbehinderter
- Qualifizierung und Weiterbildung der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen
- Betriebliche Integrationsmaßnahmen
- Betriebliche Rehabilitationsmaßnahmen

Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sowie die entsprechenden betrieblichen Stellen eng zusammen und koordinieren Ihre Arbeit. Zur Erreichung dieser Ziele werden Kontakte zur Hauptfürsorgestelle, dem Arbeitsamt und allen anderen Rehabilitationsträgern



gepflegt und Zuschüsse zur Gestaltung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in Anspruch genommen.

4. Regelungen

a) Personalplanung

Die gesetzliche Mindestquote von 5 % bleibt erhalten. Darüber hinaus werden geeignete weitere Neueinstellung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, soweit hierzu vom Arbeitsamt Angebote vorhanden sind, vorgenommen.

Kündigungen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, soweit sie nicht personenbedingt sind, nicht vorgenommen.

Schwerbehinderte werden nur versetzt und umgesetzt, wenn es sich um gleichwertige und bessere Arbeitsbedingungen handelt.

Der Betrieb bietet auch Schwerbehinderten Praktikantinnen und Praktikanten einen Arbeitsplatz an. Diese werden - bei entsprechender Eignung - bei der nächsten Einstellung besonders berücksichtigt.

Die innerbetrieblichen Auswahlrichtlinien werden an die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers angepasst. Dies gilt auch für die Einstellungsverfahren, die so gestaltet werden, dass sie für behinderte Menschen zugänglich sind.

b) Qualifizierung

Fortlaufend, mindestens jedoch jährlich, wird der Fortbildungsbedarf behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt.

Die Schwerbehindertenvertretung erstellt spätestens zum 28.02. eines Jahres zusammen mit der Personalabteilung einen Qualifizierungsbedarfsplan. Diesem Bedarfsplan wird dann Rechnung getragen.

Bei betrieblichen Änderungen wird rechtzeitig eine innerbetriebliche Qualifizierung der Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Der Arbeitgeber berichtet im Rahmen der Betriebsversammlung und der Schwerbehindertenversammlung regelmäßig über die geplanten Qualifizierungsprogramme für behinderte Beschäftigte

c) Arbeitsgestaltung

Grundsätzlich sind bei Neuplanungen und bei Umbau von bestehenden Arbeitsplätzen unter Rücksprache mit den Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung die Anforderungen an einen behinderungs- und altersgerechten Arbeitseinsatz zu berücksichtigen.

Vor Entscheidung von Investitionsmaßnahmen ist der technische Berater der Fürsorgestelle einzuschalten. Fördermaßnahmen sind rechtzeitig zu beantragen.



d) Arbeitszeit

Die besonderen Bedürfnisse Schwerbehinderter sind bei der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Diabetikern wird durch zusätzliche Pausen die Gelegenheit geschaffen, Nahrung aufzunehmen.

Für Schwerbehinderte, die aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen einer flexiblen Arbeitszeit bedürfen, wird eine individuelle Regelung getroffen.

Auf behinderte Frauen, die aufgrund schulpflichtiger Kinder einer flexiblen Arbeitszeit bedürfen, wird Rücksicht genommen.

e) Arbeitssicherheit

Bei der Arbeitssicherheit wird besonders auf die konkreten Bedürfnisse der Schwerbehinderten geachtet. Notfallmaßnahmen werden regelmäßig mit den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprochen.

Eine besondere Regelung für die Unterstützung der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Notfallsituationen wird getroffen. Diese wird von der Sicherheitsfachkraft mit den Ersthelfern besprochen.

f) Vorgesetztenqualifizierung

Vorgesetzte, in deren Bereich behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, werden im Hinblick auf den Umgang mit diesen Mitarbeiterinnen gesondert geschult.

Schwerpunkte dieser Schulung sind Fragen über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die behinderungsbedingten Leistungsprobleme, die Arbeitsgestaltung und das erforderliche Konfliktmanagement.

5. Überwachung

Zur Überwachung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet. Dieses Team setzt sich zusammen aus

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Beauftragter des Arbeitgebers
- Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sprecher dieses Teams ist die Schwerbehindertenvertretung. Dieses Team hat die Aufgabe

- die Umsetzung der Integrationsvereinbarung zu überwachen
- den Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung Schwerbehinderter zu beraten
- Konzepte für die Integration zu erstellen die einzelnen Maßnahmen zu koordinieren
- die Begleitung von Maßnahmen
- die laufende Überprüfung der Ziele



Die Schwerbehindertenvertretung berichtet in regelmäßigen Abständen dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenversammlung und der Betriebsversammlung, ob und in welchem Umfang die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Ziele erreicht wurden. Ebenfalls wird das Unternehmen regelmäßig die Entwicklung überprüfen.

6. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen keine Einigung, so ist zuerst die Hauptfürsorgestelle einzuschalten. Sollte es auch unter Mithilfe der Hauptfürsorgestelle nicht zu einer Einigung kommen, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG.

7. Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt am XXX in Kraft. Sie gilt bis zum XXX. Drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer nehmen Geschäftsleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung Verhandlungen über eine neue Vereinbarung auf. Jede Seite hat jederzeit das Recht, Änderungen und Ergänzungen - insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung im Betrieb und die Rechtsprechung - vorzuschlagen, die dann bei Einigung mit aufgenommen werden.

Diese Vereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen zum Aushang gebracht. Außerdem wird eine Kopie der Vereinbarung an die zuständige Hauptfürsorgestelle gesandt.

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Schwerbehindertenvertretung

