

Integrationsvereinbarung

1. Präambel

Unternehmensleitung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass die Gesundheit der Mitarbeiter wesentliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg ist.

Der verschärfte Wettbewerb und der technologische Wandel erfordern mehr Flexibilität und noch qualifiziertere Arbeitsleistung.

Gleichzeitig eröffnen neue Fertigungskonzepte und Investitionsmaßnahmen die Möglichkeit, Arbeitspläne behindertengerecht zu gestalten und motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Dies berücksichtigt auch das gestiegene Interesse an abwechslungsreicherer und verantwortungsvollerer Arbeit.

Insoweit sollen die Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen, fachgerechten und wirtschaftlich vertretbaren Lösung zugeführt werden.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt im Betrieb XXX der Firma
XXX
und kommt für

- die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten und
- die von Behinderung Bedrohten

im Sinne der §§ 1 und 2 SGS IX zur Anwendung.

Die Parteien sind sich einig, dass unter den Beschäftigten ein angemessener Anteil von schwerbehinderten Frauen anzustreben ist.



3. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet, das aus einem/einer Vertreterin der/des

- Schwerbehindertenvertretung,
- Betriebsrates,
- Beauftragten des Arbeitgebers und/oder Personalbereiches
- sowie dem Betriebsarzt besteht und nach Bedarf
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- die Ausbildungsleitung,
- die jeweilige Abteilungsleitung,

hinzuziehen kann.

Das Integrationsteam verständigt sich darauf, eine(n) Sprecherin zu wählen.

Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall innerbetriebliche sowie externe Fachleute (Integrationsamt, Arbeitsamt, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Beratungsstellen etc.) zur Unterstützung und Beratung heranziehen.

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Umsetzung und Einhaltung der Integrationsvereinbarung
- die Beratung des Arbeitgebers bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen
- die konstruktive Beteiligung und Zusammenarbeit betrieblicher sowie außerbetrieblicher Fachkräfte
- die Erstellung von Konzepten z. B. für betriebliche Integration und Rehabilitation
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Begleitung von Integrationsprojekten
- das Controlling: laufende Überprüfung der Zielerreichung

Das Integrationsteam trifft sich mindestens alle drei Monate zur Erörterung und Überprüfung der in der Integrationsvereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

4. Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind u.a.:

1. die Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter
2. die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
3. die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
4. die Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter
5. die Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen



Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und die entsprechenden betrieblichen Stellen eng zusammen, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit.

Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitations-Leistungsträgern (z. B. Bundesanstalt für Arbeit, Landesversicherungsanstalt / Bundesversicherungsanstalt, Berufsgenossenschaft) sowie den Integrationsfachdiensten koordiniert.

Entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten werden rechtzeitig in Anspruch genommen, soweit sie auch für den Arbeitgeber zumutbar und wirtschaftlich vertretbar sind.

Das Unternehmen wird regelmäßig die Entwicklung der Situation Behinderter sowie die Umsetzung der vereinbarten Ziele überprüfen.

5. Zielfelder

5.1 Personalplanung / Qualifizierung

Bei Neueinstellungen und Besetzung freier Arbeitsplätze wird die Möglichkeit des Einsatzes behinderter/gleichgestellter Menschen überprüft.

Es ist das Ziel, dass die jeweilig gültige gesetzliche Mindestquote (derzeit 5 %) *nicht* unterschritten wird.

Es ist anzustreben, dass diese Arbeitsplätze dauerhaft mit schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten besetzt bleiben.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden könnten.

Es wird geprüft, ob befristete Arbeitsverträge behinderter Beschäftigter in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden können.

Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen behinderter Beschäftigter sollten nur dann durchgeführt werden, wenn mindestens gleichwertige bzw. bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind.

Bei Bedarf werden Arbeitsplätze für behinderte Praktikanten/innen angeboten, um behinderte Menschen im Rahmen der Nachwuchskräftearbeit zu fördern.

Für Auszubildende gilt folgender Grundsatz: Es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.

Über Betriebszeitungen und Aushänge wird für den Bedarfsfall auf die Möglichkeit der Ausbildung behinderter Menschen hingewiesen.

Die Personalverantwortlichen erstellen jährlich zum 31.01. einen Qualifizierungsbedarfsplan. Dieser wird mindestens einmal im Jahr mit dem für behinderte Beschäftigte und von Behinderung bedrohten Beschäftigten ermittelten Qualifizierungsbedarf abgeglichen.

Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie dem Arbeitgeberbeauftragten einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit dem behinderten Beschäftigten.



5.2 Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von Behinderten/Gleichgestellten besetzt sind, ist zu ermitteln und wird bei Bedarf umgesetzt. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen.

Bei Neuplanung und Umbau von bestehenden Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen sollen die Anforderungen für Behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte berücksichtigt werden und im Vorfeld mit Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit besprochen werden.

Dazu gehören auch im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsumgebung, zur Einrichtung von Sonderparkplätzen sowie erforderliche Schutzmaßnahmen für seh- und hörbehinderte Menschen.

Das Serviceangebot des Integrationsteams, insbesondere die fachdienstliche Beratung und finanzielle Förderung bei der Einrichtung oder behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, kann, soweit möglich und erforderlich, in Anspruch genommen werden.

5.3 Prävention

Für Gesundheitsförderungsmaßnahmen wird ein Gesundheitszirkel eingerichtet, der seine Arbeitsergebnisse dem Integrationsteam vorlegt.

5.4 Stufenweise Wiedereingliederung

Als besondere Maßnahme der medizinischen Rehabilitation gilt die Wiedereingliederung gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter unter therapeutischen Gesichtspunkten. Zu diesem Zweck werden die betrieblichen Stellen mit den entsprechenden Rehabilitationsträgern das Notwendige für die betroffenen Beschäftigten einleiten und durchführen.

5.5 Arbeitsorganisation

Bei der Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisation (Team-/Gruppenarbeit, Projektarbeit) ist für alle behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten zu prüfen, inwieweit technische oder organisatorische Maßnahmen notwendig sind.

5.6 Arbeitssicherheit und Notfallunterstützung

Die Notfallmaßnahmen und -einrichtungen werden den behinderten Beschäftigten regelmäßig bekannt gemacht.

Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren werden vom Ausschuss für Arbeitssicherheit auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für behinderte Beschäftigte überprüft.



5.7 Aufträge an Werkstätten für Behinderte

Bezüglich der Auftragvergabe an Werkstätten für Behinderte wird einmal jährlich eine Vergabe geprüft (Preis/Leistungsverhältnis).

6. Information der Führungskräfte

Die Führungskräfte werden über das Thema:

*Integrationsvereinbarung

ausführlich informiert, insbesondere über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingte Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte, aber auch über Potentiale und Stärken behinderter Menschen. Entsprechender Schulungsbedarf ist zu prüfen,

7. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates Im Rahmen der Integrationsvereinbarung

Im Sinne von § 81 SGB IX werden Bewerbungen von behinderten Menschen und Gleichgestellten unmittelbar nach Eingang mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert und mit deren Stellungnahme dem Betriebsrat zugeleitet. Die Gründe, die zu der Entscheidung der Personalabteilung über die Einstellung oder Ablehnung der Bewerbung geführt haben, werden mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat erörtert.

Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeberbeauftragter arbeiten vertrauensvoll zusammen.

In diesem Zusammenhang erhalten Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat statistische Angaben über

- die Anzahl behinderter und gleichgestellter Beschäftigter
- die Altersstruktur
- die jeweiligen Arbeitsbereiche
- die Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit)
- die Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet).

8. Integrationsberichterstattung

Der/die Sprecher/in des Integrationsteams berichtet in den Betriebsratssitzungen und den Schwerbehindertenversammlungen.

Der Arbeitgeber berichtet im Rahmen der Betriebs- und der Schwerbehindertenversammlung regelmäßig über die vorhandenen und geplanten inner- und außerbetrieblichen Qualifizierungsprogramme für behinderte Beschäftigte.

9. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder über einzelne Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird zunächst die Beilegung der Meinungsunterschiede unter Beteiligung des Integrationsamtes gesucht.



10. Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht , Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Sie wird dem Integrationsamt XXX sowie dem Arbeitsamt XXX übermittelt.

XXX, den XXX

