

## Integrationsvereinbarung

REHADAT: Referenz-Nr. IV0024

Stand November 2011

Bereich: Metallerzeugung und -bearbeitung

Zwischen der Geschäftsführung

und

der Schwerbehindertenvertretungen sowie den Betriebsräten der  
Firmen XXX  
und XXX

wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

### **Präambel**

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

Zur Zielsetzung des Unternehmens gehört es, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigte zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu bekämpfen.

Im Rahmen der Umsetzung des SGB IX verpflichtet sich das Unternehmen, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.

Hierzu arbeiten die Vertretungen der Schwerbehinderten, die Betriebsräte und die arbeitgeberseitig jeweils Verantwortlichen vertrauensvoll zum Wohle der Schwerbehinderten, der Gesamtbetriebschaft und des Unternehmens zusammen.

### **1. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die schwerbehinderten/ gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des § 2 SGB IX.

### **2. Ziele**

Ziele dieser Vereinbarung sind:

- die Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen,
- die Arbeitsplatzzerhaltung behinderter Beschäftigter,
- die Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter,
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- Barrierefreiheit im Betrieb.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und die arbeitgeberseitig jeweils Verantwortlichen zusammen, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitations-Leistungsträgern (z.B. BA, LWV, LVA / BfA, Berufsgenossenschaft, Krankenkassen) sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten werden in Anspruch genommen.



### **3. Zielfelder und Regelung:**

#### **3.1 Personalplanung:**

- 3.1.1 Im Rahmen der Geltungsdauer dieser Integrationsvereinbarung werden schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen eingestellt.
- 3.1.2 Befristete Arbeitsverträge behinderter Beschäftigter sollen in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.
- 3.1.3 Es sollen Arbeitsplätze neu geschaffen werden, an denen Tätigkeiten erfolgen, die bisher in Fremdvergabe erledigt wurden.
- 3.1.4 Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen behinderter Beschäftigter sind nur zulässig, wenn mindestens gleichwertige bzw. bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sind. Ausnahmen werden zur Verhinderung einer arbeitgeberseitigen Kündigung zugelassen.
- 3.1.5 Es werden pro Jahr Arbeitsplätze für behinderte Praktikanten angeboten, um behinderte Menschen im Rahmen der Nachwuchskräftearbeit zu fördern. Geeignete Praktikanten/innen werden bei der nächstmöglichen Einstellung/ Ausbildung bevorzugt berücksichtigt.
- 3.1.6 Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken und zum Arbeitsamt aufgenommen und Vermittlungsvorschläge mit dem Ziel der Übernahmen ausgebildeter Fachkräfte eingeholt.
- 3.1.7 Ab dem nächsten Ausbildungsjahr werden Ausbildungsplätze bevorzugt mit behinderten Menschen besetzt. Die Schwerbehindertenvertretung stimmt sich hierzu mit der Ausbildungsabteilung ab.
- 3.1.8 Die Ausschreibungstexte externer und interner Stellenausschreibungen enthalten folgende Hinweise:
- Bewerbungen behinderter Menschen sind erwünscht.
  - Behinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation eingestellt bzw ausgebildet. Insbesondere schwerbehinderte Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.
- Über Aushänge wird auf die Möglichkeit offener Stellen der Ausbildung behinderter Menschen hingewiesen.
- Das Arbeitsamt wird von der Personalabteilung über das Formblatt (Anlage 1) informiert und meldet geeignete Bewerber binnen 5 Arbeitstage



### **3.2 Qualifizierung**

Mindestens einmal im Jahr ist für behinderte bzw. leistungsgewandelte Beschäftigte der Qualifizierungs-/Fort- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit dem behinderten Beschäftigten.

Die Personalabteilung erstellt jährlich im IV. Quartal für das folgende Jahr einen Qualifizierungsbedarfsplan. Dem ermittelten Qualifizierungsbedarf wird im darauf folgenden Bildungsprogramm Rechnung getragen.

Bei Auslaufen von Fertigungsumfängen bzw. -programmen sind rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten.

Im Fall von Kurzarbeit sind rechtzeitig Gespräche über Qualifizierungsmaßnahmen einzuleiten.

Behinderten, die die fachlichen Voraussetzungen besitzen, ist das berufliche Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.

Schwerbehinderte Frauen erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub ein ausreichendes Qualifizierungsangebot.

In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

### **3.3 Arbeitsgestaltung**

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von behinderten Beschäftigten besetzt sind, zu ermitteln. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen.

Bei Neuplanung und Umbau von bestehenden Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitssystemen sind die Anforderungen an einen behinderungs- und altersgerechten Arbeitseinsatz individuell zu berücksichtigen.

Der konkrete Gestaltungsbedarf muss so frühzeitig ermittelt werden, dass eine Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze erfolgen kann. Die vorhandenen Förderleistungen werden rechtzeitig vor der Gestaltung der Arbeitsplätze, Maschinen und Anlagen beantragt. Die Gestaltungsmaßnahmen sind unverzüglich durchzuführen. Mit dem zuständigen Rehaträger bzw. mit dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geklärt.

### **3.4 Arbeitsumfeld**

Grundsätzlich sind im Unternehmen alle Arbeitsplätze für Schwerbehinderte geeignet. Die von Schwerbehinderten besetzten Arbeitsplätze sind behindertengerecht zu gestalten. Das gilt ebenso für das Arbeitsumfeld.

Für die Laufzeit der Integrationsvereinbarung werden Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsumgebung vereinbart.

Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. Neubauten ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Ein-/Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume, Lifts für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden.



Die Sanitärräume und die sonstigen betrieblichen Sozialräume werden für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte arbeitsplatznah eingerichtet.

Für Schwerbehinderte sind Parkplätze in Nähe ihres Arbeitsplatzes eingerichtet. Die Vergabe obliegt der Schwerbehindertenvertretung. Die Pkws sind vom Schwerbehinderten entsprechend mit der G-U Schwerbehinderten-Parkkarte gut sichtbar zu versehen.

Für sehbehinderte Beschäftigte wird das Arbeitsumfeld kontrastreich gestaltet. Für blinde Beschäftigte sind Orientierungshilfen (z.B. Tastendisplay/-feld, Leitsysteme, Sprachausgabe in Aufzügen) vorzusehen. Im Arbeitsumfeld von Arbeitsplätzen seh- und hör- behinderter Menschen werden (z.B. bei Fahr- und Steuertätigkeiten) unter besonderer Beteiligung der betroffenen Beschäftigten die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen.

### **3.5 Prävention**

Betriebliche Stellen arbeiten bei der Integration mit dem Betriebsarzt und den entsprechenden Leistungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft, LWV, Integrationsamt und Arbeitsamt) zusammen.

### **3.6 Arbeitszeit**

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den gesundheitlichen Bedürfnissen der schwerbehinderten, gleichgestellten und leistungsgewandelten Beschäftigten.

Für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, werden entsprechende Regelungen getroffen.

Die Anzahl und Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen orientiert sich am konkreten Bedarf von Behinderungen. Schwerbehinderte Frauen erhalten dabei Priorität.

Für behinderte Frauen mit schulpflichtigen Kindern sind flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere für Frauen mit behinderten Kindern.

### **3.7 Arbeitsorganisation**

Bei der Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisation (Team-/Gruppenarbeit, Heim-/Telearbeit, Projektarbeit) sind für alle behinderten Beschäftigten die erforderlichen technischen und/oder organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.

Aus der Beschäftigung in Team-/Gruppenarbeit darf behinderten Arbeitnehmern und der Gruppe - insbesondere bei gesundheitsbedingten Einschränkungen - keine Nachteile entstehen. Gleiches gilt für die Beschäftigung behinderter Beschäftigter in Heim-/Telearbeit und Projektarbeit.

Es sind Arbeits- und Leistungsbedingungen vorzusehen, die eine gegenseitige Unterstützung in der Gruppe ermöglichen. Lohnkostenzuschüsse durch das Integrationsamt, die infolge behinderungsbedingter Minderleistung beansprucht werden können, sind in Anspruch zu nehmen. Diese werden der entsprechenden Kostenstelle gutgeschrieben (gemäß zulässiger steuerrechtlicher Beurteilung).



### **3.8 Arbeitssicherheit und Notfallunterstützung**

Die Notfallmaßnahmen und -einrichtung werden den behinderten Beschäftigten regelmäßig bekannt gemacht. Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren, werden vom Arbeitsschutzausschuss auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für behinderte Beschäftigte überprüft.

Die Vorgesetzten tragen Sorge, dass behinderte Menschen im Notfall Unterstützung erhalten. Der Sicherheitsbeauftragte und der Ersthelfer leisten hier Unterstützung.

### **3.9 Vorgesetztenqualifizierung**

Insbesondere in den Bereichen, in denen behinderte Menschen beschäftigt sind, werden Vorgesetzte über einen nicht diskriminierenden und kompetenten Umgang mit behinderten Menschen vertraut gemacht sowie die Beschäftigten im Umfeld.

Dabei sind sie über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingter Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte aber auch über Potentiale und Stärken behinderter Menschen zu informieren.

## **4. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates im Rahmen der Integrationsvereinbarung**

Unabhängig von der Beschäftigungsquote werden Bewerbungen von Schwerbehinderten 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 des/der Bewerber/in geführt haben, werden mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat erörtert.

Quartalsweise findet eine Gesprächsrunde der Schwerbehindertenvertretung und des Arbeitgeberbeauftragten zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere zur Personalbedarfsplanung und zu Qualifizierungsmaßnahmen statt. Als Grundlage dieser Gespräche erhalten Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat zum Ende jedes Halbjahres eine Personalstatistik über

- die Anzahl schwerbehinderter, gleichgestellter Beschäftigter,
- die Altersstruktur,
- die jeweiligen Arbeitsbereiche
- die Entgeltgruppen
- die Arbeitszeit (Voll- bzw. Teilzeit)
- die Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet)



## 5. Integrationsprojekte

Integrationsmaßnahmen können auch in Form von Integrationsprojekten durchgeführt werden. Für Projekte eignen sich besonders Maßnahmen, die einen größeren Umfang und längere Zeit zur Realisierung in Anspruch nehmen (z.B. Planung und Gestaltung von neuen Arbeitsplätzen etc.).

Das Projekt wird von einer Arbeitsgruppe bearbeitet/begleitet, die namentlich festgelegt wird und deren Verantwortlichkeit geregelt wird sowie deren Laufzeit.

## 6. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet mit jeweils einem Vertreter/in der/des

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Beauftragten des Arbeitgebers
- Personalbereich
- Betriebsarztes (im Bedarfsfall)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Ausbildungsleitung (im Bedarfsfall)
- Fertigungs- bzw. Fertigungsbereichsleitung (im Bedarfsfall).

Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall und eigenständig innerbetriebliche und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung heranziehen

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers bzgl. Der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen,
- die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und 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 arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsungebunden.

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



## **7. Integrationsberichtserstattung**

Die Schwerbehindertenvertretung berichtet in regelmäßigen Abständen in den Betriebsversammlungen, Schwerbehindertenversammlungen über die erreichten Ziele aus der Integrationsvereinbarung.

Das Unternehmen wird regelmäßig die Entwicklung der Situation behinderter Beschäftigter und die Umsetzung der vereinbarten Ziele überprüfen.

## **8. Beilegung von Streitigkeiten**

Wird zwischen der Geschäftsleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird zunächst die Beilegung der Meinungsunterschiede unter Beteiligung des Integrationsamtes und LWV gesucht. Wird keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 5 BetrVG.

## **9. Geltungsdauer**

Die Integrationsvereinbarung läuft auf unbestimmte Zeit mit der Maßgabe, dass sie von jeder Seite unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Die Vereinbarung wirkt nach bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Die Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt

XXX, den XXX

