

Zwischen XXX und dem  
Betriebsrat der XXX  
sowie  
der Schwerbehindertenvertretung der XXX  
wird folgende  
Integrationsvereinbarung  
nach § 83 SGB IX  
abgeschlossen:

### **Präambel:**

Die XXX und die von ihr vertretene XXX, verpflichten sich, Mitarbeiter, die infolge einer Erkrankung oder eines Unfalls ihrer Arbeit nicht mehr im bisherigen Umfang nachgehen können, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie der persönlichen Belange der Mitarbeiter grundsätzlich weiterzubeschäftigen.

Die XXX und die von ihr vertretene XXX verpflichten sich, arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen eine Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben zu geben.

Der Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Belegschaftsangehörigen eine erhöhte Fürsorgepflicht. Die Fürsorgemaßnahmen obliegen in erster Linie den betrieblichen Vorgesetzten und den Stellen, die über die, Einstellung und die Verwendung von Arbeitnehmern entscheiden, sowie allen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Mitarbeitern. Sie haben die Unterbringung Schwerbehinderter Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 71 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. Sie haben die schwerbehinderten Mitarbeiter so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können und müssen ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich sein.

### **§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Die vorliegende Integrationsvereinbarung regelt die Durchführung von konkreten Maßnahmen für die Integration von schwerbehinderten Menschen in der XXX.

Die Vereinbarung gilt für alle im Werk beschäftigten Mitarbeiter.

### **§ 2 Einstellung von schwerbehinderten Menschen und Personalplanung**

(1) Bei externen Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen schwerbehinderter Menschen willkommen sind.

(2) Das Arbeitsamt XXX erhält Daueraufträge für verschiedene geeignete Berufsbilder z. B.: Anlagenfahrer, Laboranten, Betriebs-/Projektingenieure, Handwerker, Bürokräfte.

(3) Die Schwerbehinderten-Vertrauensperson und Betriebsrat erhalten die Kopien aller Personalanforderungen und schlagen der Personalbetreuung vor, welche Einzelstellen zusätzlich an das Arbeitsamt gemeldet werden sollen. Die



Meldung erfolgt über Kopie der Planstellenanforderung mit dem Hinweis „Schwerbehindertenprüfung“.

(4) Bewerbungen sind mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu erörtern. Bei Einigung aller Parteien erhält der schwerbehinderte Mensch eine Zu- oder Absage. Bei Nichteinigung gelten die gesetzlichen Regelungen.

(5) Schwerbehinderte Mitarbeiter, die sich auf eine interne Ausschreibung beworben haben und deren Anforderungen erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von dem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen der Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt.

(6) Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

(7) Wir bekennen uns zu der in der Integrationsrahmenvereinbarung vereinbarten Verpflichtung, pro Kalenderjahr mindestens einen schwerbehinderten Auszubildenden neu einzustellen. Für das XXX eingestellte schwerbehinderte Auszubildende werden nach erfolgreich beendeter Ausbildung und festgestellter Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten übernommen.

### § 3 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen / Förderung des Beruflichen Fortkommens

(1) Vorgesetzte und Personalbetreuer werden gesondert zum neuen SGB IX geschult

Zur Sensibilisierung der Vorgesetzten und auch Kollegen wird das Thema „Schwerbehinderung“ in z. B. Sicherheitsbelehrungen, Informationsveranstaltungen oder Abteilungsversammlungen aufgenommen.

(2) Schwerbehinderte Mitarbeiter sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

(3) Geeigneten schwerbehinderten Mitarbeitern ist im Rahmen der wirtschaftlichen Gegebenheiten die Möglichkeit beruflichen Fortkommens durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen. Dabei darf, soweit dies möglich ist, nur das Mindestmass an körperlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden.

(4) Bei der Besetzung freier Stellen sind solche schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in dem Betrieb auf geringer bewerteten Arbeitsplätzen tätig sind, sofern sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie andere Bewerber.

(5) Bestrebungen schwerbehinderter Mitarbeiter nach höherwertiger Beschäftigung sind zu unterstützen. Ihnen ist im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Tätigkeit erwarten lassen. Hierbei ist ausreichend Zeit zur Einarbeitung und Erprobung zu gewähren.



(6) Kann einem schwerbehinderten Mitarbeiter im eigenen oder im betrieblichen Interesse ein beruflicher Aufstieg nicht zuerkannt werden, weil er dann den von ihm wahrzunehmenden Aufgaben infolge seiner Behinderung nicht gewachsen wäre, sind ihm die Gründe - nach eingehender Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung - rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.

(7) Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Mitarbeiter zu legen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Sie sind bei betrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu berücksichtigen; die Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen ist im zumutbarem Umfang zu erleichtern.

#### § 4 Arbeitsplatzwechsel

(1) Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Mitarbeiter mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte.

Der betroffene Mitarbeiter und die Schwerbehindertenvertretung müssen vorher gehört werden. Ihre Wünsche und Einwände sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

(2) Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, sofern entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Auch in diesen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

#### § 5 Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes

(1) Für schwerbehinderte Mitarbeiter müssen angemessene Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Sie haben Anspruch auf eine ihren Einschränkungen angepasste Beschäftigung.

(2) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind je nach Art und Umfang der Behinderung Hilfsmittel bereitzustellen oder der Arbeitsplatz mit technischen Arbeitshilfen auszustatten.

(3) Die Ansprüche gemäß (1) und (2) finden ihre Grenzen im § 81 (4) SGB IV.

(4) Bei Neubauten sowie größeren Um- und Erweiterungsbauten ist dort auf Barrierefreiheit nach DIN 18024 zu achten, wo geeignete Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen denkbar sind.

(5) Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern. Schwerbehinderte Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich ist.



## § 6 Arbeitszeitsonderregelung

Für schwerbehinderte Mitarbeiter - insbesondere für jene im Sinne des § 72 SGB IX - kann eine von der Norm abweichende Arbeitszeitregelung getroffen werden; z. B. dürfen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspause verlegt oder ohne Änderung der täglichen Arbeitszeit verkürzt oder verlängert werden.

## § 7 Beurteilung der Arbeitsleistung

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Mitarbeiter ist eine etwaige Minderleistung aufgrund der Behinderung zu berücksichtigen.

## § 8 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Mitarbeiter sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

## § 9 Erholungs- und Zusatzurlaub

(1) Die Urlaubsplanung hat Rücksicht zu nehmen auf berechnete Interessen von schwerbehinderten Menschen.

(2) Ein schwerbehinderter Mitarbeiter, der die Wartezeit für den gesetzlichen oder tariflich festgelegten Mindesturlaub erfüllt hat und der während des gesamten Urlaubsjahres beschäftigt war, erwirbt den vollen Zusatzurlaub nach derzeitig geltender Rechtsprechung, auch dann, wenn er erst im Laufe des Urlaubsjahres als schwerbehinderter Mensch anerkannt wird.

(3) Kann Urlaub wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten.

(4) Der Anspruch auf Zusatzurlaub erlischt mit Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft im darauf folgenden Jahr.

## §10 Dienstgänge, Dienstreisen

Die Art und Schwere der Behinderung kann ein triftiger Grund für die Benutzung des privaten Kraftfahrzeugs bei Dienstreisen und Dienstgängen sein.

## § 13 Einfahrgenehmigung

In ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkte schwerbehinderte Mitarbeiter (z.B. Verunfallte oder Betroffene mit schubweise verlaufenden Krankheiten) erhalten für die Dauer der Einschränkung eine Einfahrgenehmigung.

Eine befristete Einfahrgenehmigung für einen privaten PKW aus gesundheitlichen Gründen muss immer über den leitenden Werkarzt eingeleitet werden. Die Einfahrgenehmigung für schwerbehinderte Mitarbeiter wird entsprechend dem amtlichen Ausweis befristet.



## § 14 Beauftragter des Arbeitgebers

(1) Nach § 31 SGB IX ist vom Arbeitgeber ein Beauftragter zu bestellen, der vor allem darauf zu achten hat, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX und nach dieser Integrationsvereinbarung erfüllt werden.

(2) Der/die Beauftragte ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken. Sie/Er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiter und der Verwaltung. Beauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen, ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Eine rein schematische Verknüpfung dieses Amtes mit bestimmten Funktionen ist nicht sachgerecht.

## § 15 Öffentlichkeitsarbeit

(1) In den Schwerbehinderten-Versammlungen berichtet der Arbeitgeber regelmäßig über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung nutzt verstärkt Medien wie Werkszeitungen oder auch Betriebsversammlungen, um über Belange der betroffenen Mitarbeiter, besondere Vorkommnisse oder Probleme zu berichten und somit die gesamte Belegschaft zu sensibilisieren.

## § 16 Integrationsteam

Zur Überwachung und Umsetzung der Ziele dieser Vereinbarung wird ein Integrationsteam bestellt, das aus der Schwerbehindertenvertretung, dem/der Beauftragten des Arbeitgebers und einem Betriebsratsmitglied besteht. Bei Bedarf werden zu den Treffen eingeladen:

- Werksarzt
- Arbeitssicherheit
- Vertreter der Integrationsfachdienste
- Vertreter des Arbeitsamtes

Die Mitglieder des Integrationsteams treffen sich bei Bedarf, spätestens jedoch alle sechs Monate.

Zu den Aufgaben dieses Teams bzw. einzelner Teammitglieder gehört es:

- dort, wo technische Arbeitshilfen eingesetzt sind, regelmäßig zu überprüfen, ob diese noch den Anforderungen genügen;
- weiter ist regelmäßig zu prüfen, ob der schwerbehinderte Mitarbeiter nach wie vor in der Lage ist, die ihm übertragenen Tätigkeiten auszuüben;
- eine weitere Aufgabe ist es, bei Sicherheitsbegehungen auf drohende gesundheitliche Probleme zu achten.



## § 17 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Integrationsvereinbarung gilt ab der Unterzeichnung (Datum der letzten Unterschrift). Eine Kündigung der Integrationsvereinbarung ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende durch jede der Parteien möglich.
- (2) Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Werkleitung stimmen darüber überein, dass Teile dieser Integrationsvereinbarung aus dringender Erforderlichkeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist einvernehmlich geändert werden können.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft.
- (4) Die Parteien verpflichten sich in einem solchen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine neue Regelung zu treffen. Dies gilt insbesondere bei einer Änderung der gesetzlichen Regelung. Gleiches gilt für den Fall einer Regelungslücke wie auch im Fall der Nichtdurchführbarkeit einer in dieser Vereinbarung stehenden Regelung.
- (5) Die Integrationsvereinbarung wird auch durch Veröffentlichung im Intranet bekannt gegeben.

