

Integrationsvereinbarung

REHADAT: Referenz-Nr. IV0026

Stand November 2011

Bereich: Maschinenbau

Zwischen

der XXX, vertreten durch den Vorstand als Konzernleitung,

und

1. der Gesamtschwerbehindertenvertretung der XXX,
 2. der Gesamtschwerbehindertenvertretung der XXX,
 3. der Schwerbehindertenvertretung XXX,
 4. der Schwerbehindertenvertretung der XXX,
- zu 1) bis 4) jeweils vertreten durch die Vertrauensperson,
5. dem Konzernbetriebsrat der XXX, vertreten durch den Vorsitzenden,

wird die nachfolgende

Integrationsvereinbarung

abgeschlossen:

Präambel

Im Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) kommt das Anliegen des Gesetzgebers sinnfällig zum Ausdruck, schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern vor allem durch Eingliederung in den Arbeitsprozess die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern. Dem dient insbesondere auch die Bestimmung (§ 83) über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung. Mit der nachfolgenden Regelung soll der gesetzliche Grundgedanke konkretisiert werden, die Integration behinderter Menschen in allen betrieblichen Prozessen zu fördern und auszubauen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt



1. räumlich für alle Betriebe und Betriebsteile des XXX,
2. persönlich für alle behinderten (schwerbehinderten und gleichgestellten) Arbeitnehmer.

§ 2 Rahmenvereinbarung

Diese Vereinbarung ist grundsätzlich als Rahmenvereinbarung zu verstehen. Auf ihrer Grundlage können mit den Schwerbehindertenvertretungen bzw. Betriebsräten ergänzende Vereinbarungen abgeschlossen werden, sofern spezielle betriebliche Aspekte eine Ergänzung erforderlich machen.

II. Maßnahmen zur Integration

§ 3 Personalplanung

1. Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten ausschöpft, um eine Beschäftigung behinderter Menschen im jeweils gesetzlichen Umfang zu erreichen. Dabei sind behinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.
2. Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist vom Arbeitgeber zu prüfen, ob eine Besetzung mit Behinderten in Betracht kommt.

Bei dieser Prüfung ist die jeweilige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der örtliche Betriebsrat zu hören. Gegebenenfalls ist das Arbeitsamt einzuschalten.

3. Im Falle interner und/oder externer Stellenausschreibungen sind nachfragenden Behinderten die Anforderungen der Tätigkeit unter Berücksichtigung der individuellen Behinderung zu erläutern.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die für Behinderte geeignet sind, haben diese bei sonst gleichen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen Vorrang vor anderen Bewerbern. Entsprechendes gilt bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.

4. Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber vorrangig die Umsetzung Behinderter auf einen geeigneten Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes zu veranlassen. Soweit technisch möglich und wirtschaftlich zumutbar sind arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen durchzuführen.
5. Die von der Bundesanstalt für Arbeit gewährten Geldleistungen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter sind zu beachten und nach Möglichkeit zu beanspruchen. Etwaige Fördermittel der zuständigen Fachministerien auf Länderebene sind ebenfalls auszunutzen. Bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Zumutbarkeit nach dieser Vereinbarung sind diese Fördermöglichkeiten zu berücksichtigen.

§ 4 Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung

1. Soweit technisch möglich und wirtschaftlich zumutbar sind bei Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze der Behinderten behindertengerechte Vorkehrungen zu treffen. Der technische Berater des Integrationsamtes kann in die Gestaltung einbezogen werden.



2. Unter den gleichen Voraussetzungen ist bei der Planung von Neubauten und großen Um- oder Erweiterungsbauten auf die Barrierefreiheit entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik oder anderer anforderungsgerechter Lösungen zu achten.

Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung entsprechender Arbeitsplätze gezielt erfolgen kann.

Die Integrationskommission (vgl. § 10) wird in die Planung rechtzeitig einbezogen.

3. Im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben ist von dem jeweils zuständigen Integrationsamt die Gewährung von Investitionshilfen zur Schaffung und Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze abzufragen und nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die Organisation der Arbeitszeit soll sich unter Wahrung der betrieblichen Erfordernisse an den gesundheitlichen Bedürfnissen der behinderten Arbeitnehmer orientieren.
2. Auf Verlangen sind Behinderte von zusätzlichen zeitlichen Belastungen (z. B. Mehrarbeit, Rufbereitschaft) freizustellen.
3. Sofern die Erfüllung für den Arbeitgeber nicht unzumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist, haben Behinderte einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

§ 6 Qualifizierung

1. Behinderte Arbeitnehmer sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten voll verwerten und weiterentwickeln können.
2. Sie sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei geeigneten innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang organisatorisch zu erleichtern.

§ 7 Prävention

1. Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer auf, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat einzubeziehen, um eine gemeinsame Lösung herbeizuführen.

Das Integrationsamt ist einzuschalten. Dessen finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten sind zu nutzen.



2. Mit Zustimmung des behinderten Arbeitnehmers schaltet der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung auch dann ein, wenn eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Monaten vorliegt oder das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

§ 8 Rehabilitation

Bei beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen sind die jeweiligen gesetzlichen und/oder betrieblichen Regelungen über die stufenweise Wiedereingliederung zu berücksichtigen. Weitergehende gesetzliche Verpflichtungen bleiben unberührt.

III. Betriebliche Durchführung

§ 9 Unterrichtung

1. Im Rahmen der Besetzung freier Arbeitsplätze erhält die Schwerbehindertenvertretung
 - Kopien interner und externer Stellenausschreibungen, sofern eine Information über Intranet nicht möglich ist,
 - Kopien der Anfragen an das Arbeitsamt sowie dessen Rückmeldungen,und, sofern es der Behinderte nicht ausdrücklich ablehnt,
 - unmittelbar nach Eingang eine Unterrichtung über vorliegende Bewerbungen behinderter Menschen,
 - Kopien der Absagen an behinderte Bewerber.
2. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich und zeitgleich eine Kopie der jährlich gegenüber dem Arbeitsamt abzugebenden Schwerbehindertenanzeige sowie des Verzeichnisses der beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen. Die jeweilige Gesamtschwerbehindertenvertretung erhält Kopien der Anzeigen und Verzeichnisse für sämtliche Betriebe. Über Austritte von Behinderten wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung vierteljährlich unterrichtet.

§ 10 Integrationskommission

1. Auf betrieblicher Ebene wird jeweils eine Integrationskommission gebildet, welche aus der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dem stellvertretenden Mitglied sowie jeweils eines Beauftragten des Betriebsrats und des Arbeitgebers besteht.

Im Bedarfsfall können sachkundige Personen (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertreter des Integrationsamtes) hinzugezogen werden.

2. Die Integrationskommission überprüft die Einhaltung dieser Vereinbarung, wirkt bei den Integrationsmaßnahmen mit und beeinflusst deren Umsetzung.



Im Falle von Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung dieser Vereinbarung unterbreitet sie Vorschläge zur Schlichtung.

3. Die Integrationskommission tritt bei Bedarf, mindestens halbjährlich zusammen. Organisation und Leitung obliegen der Schwerbehindertenvertretung.

IV. Schlussbestimmungen

§ 11 Inkrafttreten

1. Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
2. Soweit in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen für behinderte Menschen günstigere Regelungen getroffen sind, gehen sie dieser Vereinbarung vor.

§ 12 Überprüfung

Sollte sich während der Laufzeit aus der praktischen Handhabung oder wegen einer Veränderung der gesetzlichen Regelungen das Erfordernis ergeben, diese Vereinbarung zu ändern oder zu ergänzen, werden die Beteiligten eine entsprechende Anpassung vornehmen.

§ 13 Geltungsdauer

Die Vereinbarung gilt für den Zeitraum von vier Jahren. Sie verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt wird.

Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen die Beteiligten Verhandlungen über die Fortschreibung der Vereinbarung auf.

XXX, den

(Vorstand)

(Gesamtschwerbehinderten-
vertretung XXX)

(Gesamtschwerbehinderten-
vertretung XXX)

(Schwerbehindertenvertretung
der XXX GmbH)

(Schwerbehindertenvertretung
der XXX)

(Konzernbetriebsrat)

