

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0027**

**Stand November 2011**

**Bereich: Sonstiges verarbeitendes Gewerbe**

### **Betriebsvereinbarung über die Integration von Menschen mit Behinderung**

Zwischen XXX, der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, dem örtlichen Betriebsrat und im Benehmen mit dem Beauftragten des Arbeitgebers wird gemäß § 83 Abs. 1 und 2 SGB IX i. V.m. § 77 Abs. 1 und 2 und § 87 BetrVG folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

#### **Vorwort**

Der Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Belegschaftsangehörigen eine erhöhte Fürsorgepflicht: Die Fürsorgemaßnahmen obliegen in erster Linie der Betriebsleitung und den Stellen, die über die Einstellung und die Verwendung von Arbeitnehmern (Angestellten und Gewerblichen) 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 dem SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. Sie haben die schwerbehinderten Menschen 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. Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten mit Wohlwollen begegnen.

Wesentliche Schwerpunkte dieser Vereinbarung sind neben den allgemeinen Grundsätzen die Feststellung von Verfahrensabläufen zu:

- Personalplanung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- Arbeitsorganisation Arbeitszeit
- Qualifizierung/Weiterbildung
- Integrationsteam
- Beschäftigung schwerbehinderter Frauen



## **§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne des Sozialgesetzbuches - 9. Buch (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 22.06.2001 (BGB 11 1045).

(2) Schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX)

(3) Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

(4) Die Schwerbehinderteneigenschaft ist durch Vorlage eines vom Versorgungsamt ausgestellten Schwerbehindertenausweises, die Gleichstellung durch einen Bescheid des Arbeitsamtes nachzuweisen.

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

(1) Bei der Besetzung einer freien Stelle ist sorgfältig zu prüfen, ob diese Stelle für einen schwerbehinderten Menschen geeignet ist und ob schwerbehinderte Menschen, insbesondere beim Arbeitsamt gemeldete, berücksichtigt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht in erhöhtem Maße, solange der Pflichtenatz nach § 71 SGB IX noch nicht erfüllt ist. Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in den einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Schwerbehinderte Frauen und besonders schutzbedürftige schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX sind bei der Einstellung angemessen zu berücksichtigen.

(2) Im Bereich der Arbeiter und Angestellten ist - unbeschadet einer etwaigen Stellenausschreibung - vor jeder Einstellung beim Arbeitsamt XXX/ Deggendorf, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Frankfurt schriftlich nachzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Eine Durchschrift der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zuzuleiten. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbung schwerbehinderter Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei der Prüfung nach Abs. 1 Satz 1 ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Betriebsrat zu hören.

(3) Bei Stellenausschreibungen ist zu vermerken, ob die Stelle für die Besetzung mit einem schwerbehinderten Menschen geeignet ist und dass schwerbehinderte



Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Von der Ausschreibung einer Stelle ist abzusehen, wenn ein dafür geeigneter schwerbehinderter Bewerber vorhanden ist.

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

(5) Wird das Beschäftigungspflicht Soll nicht erfüllt und ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. In derartigen Fällen ist der betroffene schwerbehinderte Mensch zu hören.

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

### **§ 3 Beschäftigung Schwerbehinderter Menschen**

(1) Vorgesetzte und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, dass der Schwerbehinderte Mensch es im Rahmen seiner individuellen Leistungsfähigkeit als selbstverständlich ansieht, seine arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten wie jeder andere nichtbehinderte Betriebsangehörige zu erfüllen. Die Bemühungen der Schwerbehinderten Menschen, trotz körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, sind von Vorgesetzten und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. Dies gilt in besonderem Maße für Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX. Im täglichen Arbeitsgeschehen auftretende Schwierigkeiten und Spannungen, die auf dem Gesundheitszustand des Schwerbehinderten Menschen beruhen können, müssen mit Verständnis ausgeglichen werden. Es muss auch in Kauf genommen werden, dass in Einzelfällen Schwerbehinderte Menschen mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte. Bei der Zuteilung von Aufgaben an Schwerbehinderte Menschen ist dies angemessen zu berücksichtigen.

(2) Zur Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit eines Bewerbers kann der Integrationsfachdienst des Arbeitsamtes hinzugezogen werden. Die Einarbeitung Schwerbehinderter Menschen, soweit erforderlich, die Betreuung während der Einarbeitung erfolgt unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst.



## **§ 4 Förderung des beruflichen Fortkommens**

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

(2) Fachlich geeigneten schwerbehinderten Menschen ist im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten die Möglichkeit beruflichen Fortkommens durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen. Bei Beförderungen darf, soweit dies möglich ist, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verlangt werden.

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

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

(5) Kann einem schwerbehinderten Menschen 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 im Beisein der Schwerbehindertenvertretung - rücksichtsvoll, aber offen darzulegen.

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

## **§ 5 Arbeitsplatzwechsel**

(1) Der Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Schwerbehinderte Menschen sind daher grundsätzlich nur zu versetzen, abzuordnen oder umzusetzen, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Aufstiegschancen geboten werden. Der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung müssen vorher gehört werden.

Ihre Wünsche und Einwendungen sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.



(2) Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. Auch in diesen Fällen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat zu beteiligen.

## **§ 6 Arbeitsplatzbedingungen**

(1) Für Schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf eine behindertengerechte Beschäftigung. Sie sind nach Möglichkeit in Einzelzimmern unterzubringen, wenn die Art der Behinderung dies zweckmäßig erscheinen lässt.

(2) Um Akzeptanzprobleme eines neueingestellten Schwerbehinderten Mitarbeiters zu vermeiden, ist je nach Krankheitsbild der Integrationsfachdienst des Arbeitsamtes hinzuzuziehen, um eine Beratung der unmittelbaren Kollegen des Schwerbehinderten Mitarbeiters für den Umgang mit dieser Behinderung zu ermöglichen.

(3) Besonders betroffene Schwerbehinderte Menschen im Sinne des 5 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX können auf Antrag in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen, Schichtarbeit und Bereitschaftsdiensten freigestellt werden.

(4) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind je nach Art und Umfang der Behinderung Hilfsmittel bereitzustellen; insbesondere ist der Arbeitsplatz mit technischen Arbeitshilfen auszustatten, soweit derartige Hilfen zum Ausgleich oder zur Abmilderung der Behinderung erforderlich sind. Soweit dies im Einzelfall fair hilfreich erachtet wird, sind im Zusammenhang mit der technischen Ausstattung der Arbeitsplätze die technischen Berater des Arbeitsamts und des Integrationsamtes einzuschalten.

(5) Sind am Arbeitsplatz technische Arbeitshilfen eingesetzt, ist vierteljährlich zu prüfen, ob diese noch den behinderungsbedingten Anforderungen genügen. Des Weiteren ist vierteljährlich mit dem Arbeitssicherheitsausschuß zu prüfen, ob der Schwerbehinderte Mensch nach wie vor in der Lage ist, die ihm übertragene Tätigkeit auszuüben.

(6) Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter Menschen dauernd Beschäftigung finden kann. In gleicher Weise ist der Betrieb zu regeln. Die Arbeitsräume Schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit erhalten und gefördert wird.



(7) Es ist darauf hinzuwirken, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an baulichen oder technischen Hindernissen nicht scheitert. Bei Neubauten sowie größeren Um- und Erweiterungsbauten sind die baulichen und technischen Voraussetzungen für die Beschäftigung Schwerbehinderter Menschen zu schaffen. Die Vorschriften DIN 18024, DIN 18025 und DIN 30600 sind zu beachten.

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

(9) Hilfskräfte, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung benötigt werden, müssen vom Schwerbehinderten bei der Firma beantragt werden und sind von der Firma zu stellen.

### **§ 7 Arbeitszeiterregelung**

Für Schwerbehinderte Menschen, insbesondere für Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 726 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.

### **§ 8 Beurteilung der Arbeitsleistung**

(1) Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung wohlwollend zu berücksichtigen.

(2) Bei der Wertung der von einem schwerbehinderten Menschen erbrachten Leistung ist davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist. Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, soweit es auf behinderungsbedingter Minderung beruht, nicht negativ beeinflussen. Eine qualitative Minderleistung kann nur in besonderen Ausnahmefällen außer Betracht bleiben, wenn sie von quantitativen Leistungsmängeln nicht abgrenzbar ist.

(3) Leistung und Persönlichkeit Schwerbehinderter Menschen sind objektiv zu werten und wahrheitsgetreu zu beschreiben. Minderleistungen, die auf der Behinderung beruhen, sind grundsätzlich zu vermerken.

### **§ 9 Mehrarbeit**

Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Von der Heranziehung zu Bereitschaftsdiensten, Überstunden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen kann auf Wunsch, abgesehen werden.



## **§ 10 Erholungs- und Zusatzurlaub**

(1) Anträgen schwerbehinderter Menschen auf Erholungsurlaub ist hinsichtlich der Urlaubszeit und etwaiger Urlaubsteilung, soweit möglich, zu entsprechen.

(2) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX). Für Gleichgestellte gilt diese Regelung nicht (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

(3) Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln.

(4) Ein Schwerbehinderter Mensch, 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 dem Sozialgesetzbuch IX auch dann, wenn er erst im Laufe des Urlaubsjahres als Schwerbehinderter Mensch anerkannt wird.

(5) Bei Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit sowie bei Beginn und Ende des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses, sind bei der Berechnung des Zusatzurlaubs die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen anzuwenden. Ergeben sich bei der Berechnung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte Bruchteile eines Urlaubstags, kommt weder eine Auf- noch eine Abrundung auf einen vollen Urlaubstag in Betracht, sondern sind in Stunden umzurechnen.

(6) Kann Urlaub wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist der schwerbehinderte Mensch in Geld zu entschädigen.

(7) Der Anspruch auf Zusatzurlaub erlischt mit Wegfall der Schwerbehinderteneigenschaft.

## **§ 11 Arbeitszeitbefreiung bei extremen Wetterlagen**

An Tagen mit extremen Wetterlagen kann schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Arbeitszeitbefreiung oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen, entscheidet der Vorgesetzte nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

## **§ 12 Dienstgänge, Dienstreisen**

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



Diese Integrationsvereinbarung wurde bearbeitet und bereitgestellt durch: REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de), [info@rehadat.de](mailto:info@rehadat.de)

(2) Schwerbehinderte Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person begleiten lassen, die nicht dem Betrieb angehört. Dadurch entstehende Fahrtkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel bis zu den Kosten erstattet, die für Angehörige der Vergütungsgruppe des schwerbehinderten Menschen erstattungsfähig sind. Vergünstigungen, die einer Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs wird die Begleitperson Mitnahmeentschädigung gewährt.

### **§ 13 Parkmöglichkeiten**

(1) Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs auf dem Weg zur Arbeitsstätte angewiesen sind, ist in der Nähe des Arbeitsplatzes auf vorhandenen Parkplätzen für private Fahrzeuge eine genügende Anzahl von Abstellflächen, möglichst in der Nähe des Eingangs, bereitzustellen.

(2) Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden oder stehen sie nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung, ist für die schwerbehinderten Menschen eine Ausnahmegenehmigung nach den Verwaltungsvorschriften zu § 46 Nr. 11 der Straßenverkehrsordnung dahingehend zu beantragen, dass sie ihr Fahrzeug während der Arbeitszeit auf ausgewiesenen Firmenparkplätzen abstellen dürfen.

### **§ 14 Abholdienst**

(1) Für Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung kann, soweit firmeneigene Kraftwagen verfügbar sind, deren unentgeltliche Benutzung ausnahmsweise zur Beförderung von Schwerbehinderten Menschen zugelassen werden, wenn die Wohnung innerhalb des Wohngebiets des Beschäftigungsorts liegt und die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels wegen Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. Die Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Die Genehmigung erteilt der Personalstellenleiter. Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sind hierbei zu beteiligen.

(2) Der aus der unentgeltlichen Benutzung von firmeneigenen Kraftfahrzeugen erwachsende geldwerte Vorteil ist nach den steuerrechtlichen Bestimmungen zu versteuern.

### **§ 15 Kündigung**

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von schwerbehinderten Angestellten und Arbeitern durch den Arbeitgeber sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der



Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§§ 85-92 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher zu hören

(§ 95 Abs. 2 SGB IX). Vor jeder ordentlichen Kündigung ist unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob eine Verwendung des Schwerbehinderten Menschen auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

(2) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

## **§ 16 Unfallverhütung**

Außergewöhnlich Gehbehinderte, Blinde, Gehörgeschädigte und Schwerbehinderte Menschen, die diesem Personenkreis gleichzusetzen sind, stehen gefährlichen Situationen vielfach hilflos gegenüber'.- Dies gilt insbesondere im Falle eines Feuers. Bei ihnen ist deshalb durch geeignete Maßnahmen (z.B. durch Zuordnen von Bezugspersonen oder Aushändigung von Handys) sicherzustellen, dass sie bei einer evtl. Evakuierung des Gebäudes nicht in ihren Räumen zurückbleiben.

## **§17 Schwerbehindertenvertretung**

(1) In Betrieben, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden von den schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensfrau oder ein Vertrauensmann und wenigstens ein Stellvertreter gewählt (§ 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

(2) Die Personalstelle, der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten und der Betriebsrat haben erforderlichenfalls auf die Wahl hinzuwirken.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung besitzt gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrats. Sie ist in Ausübung ihrer Tätigkeit eigenverantwortlich.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung ist Interessenvertreter der in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Um ihr einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu gewähren, sind ihr zeitnah Zu- und Abgänge von Schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen der Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen, einschließlich organisatorischen, personalrechtlichen und baulichen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe



betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung; zu hören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren (§ 92 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Sie hat insbesondere das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 SGB IX. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann nicht durch ihr Recht, an Sitzungen des Betriebsrats (§95 Abs. 4 SGB IX) und an Besprechungen gemäß § 74 Abs. 1 BetrVG - sog. Monatsgespräche - (§ 95 Abs. 5 SGB IX) teilzunehmen, ersetzt werden.

(6) Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nach der Entscheidung nachgeholt werden. Erst danach hat der Arbeitgeber endgültig zu entscheiden (§95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Auf § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX wird hingewiesen.

(7) Werden im Betrieb wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung auf ihren Wunsch freizustellen; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig.

### **§ 18 Betriebsrat**

Der Betriebsrat hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Er hat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber aus dem Sozialgesetzbuch IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Sind in einem Betrieb nicht nur vorübergehend wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wirkt er auf die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX).

### **§ 19 Beauftragter des Arbeitgebers**

(1) Nach § 98 SGB IX ist vom Arbeitgeber ein Beauftragter zu bestellen, der vor allem darauf zu achten hat, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem Sozialgesetzbuch IX und nach dieser Betriebsvereinbarung erfüllt werden.

(2) Der Beauftragte ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken; er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung. Beauftragte sind deshalb sorgfältig auszuwählen; ein häufiger Wechsel ist zu vermeiden. Eine rein schematische Verknüpfung dieses Amtes mit bestimmten Funktionen (z.B. Personalreferent, Personalsachbearbeiter) ist nicht sachgerecht. Außerdem sollte der Beauftragte nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein.



## **§ 20 Schwerbehindertenversammlung**

In den Versammlungen der schwerbehinderten Menschen berichtet der Arbeitgeber regelmäßig über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter Menschen.

## **§ 21 Integrationsteam**

Zur Überwachung der Ziele dieser Vereinbarung wird ein Integrationsteam bestellt, das sich aus sechs in Schwerbehindertenangelegenheiten erfahrenen Personen zusammensetzt. Die Mitglieder des Integrationsteams treffen sich bei Bedarf, spätestens jedoch alle drei Monate.

## **§ 22 Zusammenarbeit**

Im Interesse der Schwerbehinderten Menschen haben die in der Behindertenarbeit tätigen Personen und Stellen eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Wenn besondere Umstände des Einzelfalls es erfordern, können medizinische oder psychologische Berater hinzugezogen werden.

## **§ 23 In-Kraft-Treten und Geltungsdauer**

Diese Integrationsvereinbarung gilt ab dem XXX und für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren.

XXX, XXX

Schwerbehindertenvertretung

Betriebsrat

Geschäftsleitung

