

Zwischen dem
XXX
und
der Gesamtschwerbehindertenvertretung - im Folgenden GSBV genannt -
und
dem Gesamtbetriebsrat - im Folgenden GBR genannt -
wird folgende

Integrationsvereinbarung

abgeschlossen.

Präambel

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Gemeinsames Ziel ist es, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen.

Mit dieser Integrationsvereinbarung konkretisieren der XXX als Arbeitgeber, der GBR und die GSBV die im Schwerbehindertenrecht (§§ 71, 72 SGB IX) vorgesehene Durchsetzung der Beschäftigungspflicht und die Eingliederung Schwerbehinderter in den Arbeitsprozess, ausgehend von der sozialen Mitverantwortung gegenüber behinderten Menschen.

Diese Vereinbarung hat zum Ziel,

die Integration schwerbehinderter Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und ihren Leistungsvermögen anzubieten, zu unterstützen und zu ermöglichen,
die Integration schwerbehinderter Menschen in Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat auszubauen,
die Ausbildung und Qualifikation schwerbehinderter Menschen zu fördern,

den Gesamtbetrag der geschuldeten Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX) nachweislich zu senken und



Hemmnisse abzubauen und eine Integration schwerbehinderter Menschen dadurch zu ermöglichen, dass sie ihre Schwerbehinderung dem XXX mitteilen. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV) wirken darauf hin, dass die Mitarbeiter* ihre Schwerbehinderung dem Arbeitgeber mitteilen.

§ 1 Arbeitskreis Integration

(1) Es wird ein überörtlicher Arbeitskreis (kurz: AK Integration) zur Einhaltung und Umsetzung der sich aus dem Schwerbehindertenrecht, dem Sozialrecht und der Integrationsvereinbarung für den XXX ergebenden Verpflichtungen eingerichtet. Im AK Integration findet eine Information und ein Austausch zu den jeweils aktuellen Themen im Zusammenhang mit schwerbehinderten Mitarbeitern, wie z.B. Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, statt. Bezüglich Themen, die im AK Integration zu erörtern sind, besteht keine weitere Informations- oder Berichtspflicht der Unternehmensleitung gegenüber anderen Gremien (z.B. GBR, GSBV). § 95 SGB IX bleibt unberührt.

(2) Permanente Mitglieder des Arbeitskreises sind

- ein Mitglied der GSBV und ein Mitglied aus einer der örtlichen SBV
- maximal zwei vom GBR benannte Vertreter des GBR
- der Beauftragte des Arbeitgebers (§ 98 SGB IX), sowie ggf. ein weiterer vom Arbeitgeber zu benennender Vertreter des Arbeitgebers, der möglichst ZPA angehören sollte.

Eine aktuelle Besetzungsliste der permanenten Mitglieder befindet sich im Intranet.

(3) Zu den Sitzungen des AK Integration können in Abhängigkeit der Problemstellungen einzelner Tagungsordnungspunkte weitere Vertreter auch von außerbetrieblichen Institutionen geladen werden.

(4) Der AK Integration tagt mindestens einmal im Halbjahr und bei Eilfällen auf Anforderung eines permanenten Mitglieds.

* Die sprachlich vereinfachende Bezeichnung „Mitarbeiter“ bezieht sich in gleicher Weise auf Frauen und Männer. Sie umfasst sowohl schwerbehinderte als auch gleichgestellte Mitarbeiter.

(5) Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen wählen auf ihrer Versammlung gemäß § 97 Abs. 8 SGB IX in geheimer Wahl eine/n Vertreter/in, die/der neben der/dem Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten an den Sitzungen des AK Integration teilnimmt.



§ 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des XXX.
- (2) Nur bei Bekanntgabe der Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber können Rechte aus dieser Integrationsvereinbarung in Anspruch genommen werden. Die Rechte aus § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX bleiben unberührt.
- (3) Die Sozialdaten von Schwerbehinderten / Gleichgestellten sind in Bezug auf ihre Schwerbehinderung besonders zu schützen.
- (4) Diese Integrationsvereinbarung gilt im Sinne des § 1 BetrVG in allen Betriebsstätten des Unternehmens.

§ 3 Personalplanung und Einstellung von Schwerbehinderten

- (1) Es gilt der Grundsatz, dass schwerbehinderte Menschen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei Weisungen, bei Kündigungen und bei anderweitigen Vereinbarungen oder Maßnahmen bei sonst vergleichbaren Voraussetzungen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen. Die Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten soll weitestgehend möglich gefördert werden, ausgehend von der gemeinsamen Annahme, dass derzeit grundsätzlich alle Arbeitsplätze im XXX für Schwerbehinderte und Gleichgestellte geeignet sind.
- (2) Bei der Besetzung einer freien Stelle soll von Seiten des Arbeitgebers geprüft werden, ob dieser Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen geeignet ist. Sofern die Stelle extern besetzt werden soll, ist auch unter Mitwirkung des Arbeitsamtes zu prüfen, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen, auch mit einem beim Arbeitsamt gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden kann. Dabei sollen die Integrations-/Fördermöglichkeiten nach SGB III und SGB IX berücksichtigt werden. Ein zügiges und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten.
- (3) Grundsätzlich jede betriebsinterne oder öffentliche Ausschreibung eines Arbeitsplatzes wird mit dem Zusatz „Die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen wird besonders begrüßt“ ergänzt. Sofern möglich, erfolgt der Hinweis auf eine Teilzeiteignung des Arbeitsplatzes.
- (4) Unmittelbar nach Eingang der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen ist eine Information darüber sowohl an die SBV, als auch an den BR zu geben.

§ 4 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld

- (1) Schwerbehinderte Menschen sollen in ihrer Beschäftigung ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sollen sie bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung entsprechend berücksichtigt werden. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung soll ermöglicht werden.



(2) Arbeitsstätten sollen behinderungsgerecht eingerichtet und unterhalten werden. Gleiches gilt in ausreichender Zahl für Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Organisation der Arbeit am betreffenden Arbeitsplatz und der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr. Die Arbeitsplätze sollen mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausgestattet sein. Die Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung sind dabei zu berücksichtigen.

(3) Bei der Einbeziehung von schwerbehinderten Mitarbeitern in Gruppen/Teamarbeit werden die hierzu erforderlichen technischen oder organisatorischen Maßnahmen geprüft und ggf. Anpassungen unter Berücksichtigung der Leistungsmerkmale und Fähigkeitsprofile der schwerbehinderten Mitarbeiter vorgenommen.

(4) Das Serviceangebot der Integrationsämter, der Integrationsfachdienste und der Arbeitsämter, insbesondere die fachdienstliche Beratung oder finanzielle Förderung bei der Einrichtung oder behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, kann - soweit möglich und erforderlich - in Anspruch genommen werden.

(5) Dem XXX als Arbeitgeber, insbesondere jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorgepflicht. Führungskräfte, Beschäftigte und schwerbehinderte Mitarbeiter sollen verständnis- und rücksichtsvoll zusammenarbeiten und miteinander umgehen.

§ 5 Schwerbehinderte Auszubildende

Die besondere Förderung von schwerbehinderten Auszubildenden im XXX wird angestrebt. Mit erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung beim XXX ist der schwerbehinderte Mitarbeiter bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt in ein seinem Fähigkeitsprofil entsprechendes, grundsätzlich unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern eine Einsatzmöglichkeit besteht und soweit nicht wichtige Personen- und verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten grundsätzlich die betrieblichen bzw. gesetzlichen Regelungen. In Einzelfällen können einvernehmlich abweichende Regelungen getroffen werden, sofern dies auf Grund der besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Mitarbeiter erforderlich ist.

(2) Schwerbehinderte Mitarbeiter werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(2) Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten, frühestens aber zum XXX, gekündigt werden.



(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Integrationsvereinbarung ganz oder zum Teil nichtig oder unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich Verhandlungen über die Bestimmungen aufzunehmen, die anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmungen treten sollen.

(4) Der XXX stellt den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung im unternehmensweiten Intranet allen Mitarbeitern zur Einsichtnahme und zum vollständigen oder auszugsweisen Ausdruck zur Verfügung. Zum Aufruf dieser Integrationsvereinbarung über die GBR- und die GSBV-Intranet-Seiten verweisen GBR und GSBV gleichzeitig von ihren Intranet-Seiten auf die des Arbeitgebers.

(5) Der XXX übermittelt diese Vereinbarung nach Unterzeichnung an das zuständige Arbeits- und Integrationsamt (§ 83 Abs. 1 Satz 5 SGB IX).

XXX, XXX

