

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0031**

**Bereich: Bergbau, Steine/Erden, Energie/Wasser**

**Stand November 2011**

Zwischen der

**XXX AG**

(nachstehend kurz Gesellschaft genannt)

und dem

**Konzernbetriebsrat**

**der XXX AG**

sowie der

**Konzernschwerbehindertenvertretung der XXX AG**

wird folgende

## ***INTEGRATIONSVEREINBARUNG***

geschlossen:

### **Präambel**

Vorstand, Konzernschwerbehindertenvertretung und Konzernbetriebsrat der XXX AG sind sich ihrer sozialen Verantwortung für die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Mitarbeiter bewusst.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen vor dem Hintergrund technischer, wirtschaftlicher und strukturellen Veränderungen im Berufsleben zu fördern. Dabei gilt der Grundsatz, dass jede Behinderung als Einzelfall zu sehen ist.

### **§1 Geltungsbereich**

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Konzernunternehmen des XXX Konzerns im Sinne des § 18 Aktiengesetzes sowie für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter § 5 Abs. 1 BetrVG fallen.

### **§2 Personalpolitik**

(1) Seitens der Gesellschaft wird im Rahmen ihrer Personalpolitik der Grundsatz vertreten, dass die meisten Arbeitsplätze und Tätigkeiten für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. diesen Gleichgestellten (nachstehend gemeinsam Schwerbehinderte genannt) geeignet sind. Weiter wird der Grundsatz vertreten, dass alle Mitarbeiter, gleich ob eine Behinderung vorliegt oder nicht, so zu beschäftigen sind, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse entfalten und weiterentwickeln können. Dabei strebt die Gesellschaft an, ihre Beschäftigungspflicht gegenüber den Schwerbehinderten gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere gegenüber schwerbehinderten Frauen und Jugendlichen, nachzukommen.

(2) Die Gesellschaft wird im Rahmen des Ausbildungsangebotes von XXX auch schwerbehinderten Jugendlichen die Möglichkeit eröffnen, einen Beruf zu erlernen. Dabei sind die erforderlichen Auswahlverfahren so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Schwerbehinderten führen. Im Einzelfall kann das Auswahlverfahren unter Beteiligung der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung erfolgen. Das Integrationsteam (§ 9) ist von der Entscheidung zu informieren.



(3) Bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss bietet die Gesellschaft jedem schwerbehinderten Jugendlichen bei entsprechender persönlicher und fachlicher Eignung ein nach Möglichkeit unbefristetes Arbeitsverhältnis in einem Konzernunternehmen an, mindestens aber ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis, um damit den schwerbehinderten Ausländern den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

(4) Entfällt der Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten, werden unter Beteiligung der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates alle Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung des betroffenen Schwerbehinderten auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns geprüft.

### **§ 3 Regelungen zur Eingliederung Schwerbehinderter**

(1) Alle bei der Gesellschaft eingehenden Bewerbungen von Schwerbehinderten sind der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung durch das Personalmanagement zur Einsicht vorzulegen und mit dieser auf Wunsch zu erörtern.

(2) Bei der Neueinstellung oder Versetzung von Schwerbehinderten, bei Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder nach Rückkehr aus dem Bezug einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung soll unverzüglich ein Gespräch mit diesem geführt werden.

Ziel dieses Gespräches ist es, die Eingliederung des Schwerbehinderten in den Arbeitsprozess zu erleichtern sowie den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld möglichst behindertengerecht zu gestalten. An diesem Gespräch sollen der Fachvorgesetzte, ein Vertreter des Personalmanagements und - auf Wunsch des Schwerbehinderten - auch je ein Vertreter der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates teilnehmen.

Die vereinbarten Regularien des betrieblichen Eingliederungsmanagement werden entsprechend angewendet.

(3) Nach Bezug einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung erfolgt die Eingliederung in den Arbeitsprozess unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit und unter Beachtung der vorhandenen Qualifikation.

(4) Zur Unterstützung der Eingliederung werden bei Notwendigkeit die Fachdienste der zuständigen Integrationsämter und Arbeitsagenturen einbezogen.

(5) Für die Eingliederung und Beschäftigungssicherung stehen den Schwerbehinderten die gleichen internen und externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, wie sie auch den nicht schwerbehinderten Mitarbeitern zugänglich sind. Berufsbegleitende, schwerbehindertenspezifische Seminare können das vorhandene Angebot ergänzen.

Werden dem Personalmanagement personen- und/oder verhaltensbedingte Auffälligkeiten in einem Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten bekannt, die ursächlich auf die Schwerbehinderteneigenschaft zurückzuführen sind, ist frühest möglich die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebsrat hierüber zu informieren. Gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretern soll, unter Einbindung des Fachbereiches, präventiv nach Lösungen gesucht werden, ob und wie der Bestand des Arbeitsverhältnisses dauerhaft gesichert werden kann.

### **§ 4 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

(1) Die Gesellschaft richtet jeden Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten im Rahmen der wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Behinderung entsprechend ein. Für spezielle Arbeitsmittel können die Leistungen der Rehabilitationsträger genutzt werden.



(2) Bei Baumaßnahmen werden die Belange der Schwerbehinderten berücksichtigt, um das Arbeitsumfeld behindertengerecht und barrierefrei zu gestalten.

(3) Gemeinsam mit dem zuständigen medizinischen Kompetenzzentrum, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung werden jährlich die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten begangen und erforderliche Veränderungen der Arbeitsplätze oder des Arbeitsumfeldes vorgeschlagen.

(4) Für die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze wird die Fachkompetenz der Fachdienste des zuständigen Integrationsamtes / Versorgungsamtes und des zuständigen medizinischen Kompetenzzentrums genutzt.

## **§ 5 Arbeitsorganisation und Arbeitszeit**

(1) Werden bei Änderungen der Arbeitsorganisation und/oder der Arbeitszeiten die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiter berührt, beraten sich Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig mit dem Ziel, Nachteile für Schwerbehinderte zu vermeiden.

(2) Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Schwerbehinderte wird auf Antrag entsprechend den gesetzlichen Regelungen gewährt, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

(3) Schwerbehinderte Mitarbeiter sollen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Die Rufbereitschaft kann nur in begründeten Fällen unter Zustimmung des schwerbehinderten Mitarbeiters davon ausgenommen werden.

(4) Im Rahmen der Nutzung moderner Kommunikationsmittel kann der Einsatz von alternierender Telearbeit für Schwerbehinderte vereinbart werden. Die Ausstattung eines Telearbeitsplatzes obliegt der Gesellschaft und hat den individuellen Anforderungen des behinderten Mitarbeiters und den funktionalen Ansprüchen Rechnung zu tragen.

(5) Die Gesellschaft prüft die Möglichkeit, Schwerbehinderten, die eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beziehen, im Rahmen der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenzen eine Teilzeittätigkeit anzubieten.

(6) Für Gehbehinderte und außergewöhnlich Gehbehinderte werden, soweit erforderlich, entsprechende arbeitsplatznahe Parkflächen geschaffen.

## **§ 6 Leistungsbewertung**

Bei der Bewertung der von einem Schwerbehinderten im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erbrachten Leistung ist davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist.

Eine Minderleistung, die sich aus der jeweiligen Behinderung ergibt, darf bei einer Leistungsbeurteilung im Sinne der jeweils einschlägigen tariflichen und/oder betrieblichen Regelungen keine negativen Auswirkungen für den Schwerbehinderten haben.

## **§ 7 Unterstützung bei außergewöhnlichen Belastungen**

Die Gesellschaft bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber Schwerbehinderten, die aus Gründen, die in ihrer Schwerbehinderung begründet liegen, arbeitsunfähig werden (= Feststellung einer vollen Erwerbsminderung).

Unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles ist unter den Voraussetzungen des Satzes 1 zu prüfen, ob, und bejahendenfalls wie, für den Schwerbehinderten eine individuelle Regelung zur Unterstützung seines sozialen Standards getroffen werden kann. Dabei können die



Unterstützungsleistungen sowohl materieller, als auch immaterieller Art sein. Ein durchsetzbarer Anspruch gegenüber der Gesellschaft auf Gewährung einer Unterstützungsleistung besteht nicht.

Bei der Entscheidungsfindung ist das Integrationsteam (§ 9) beratend mit hinzuzuziehen.

## **§ 8 Durchführung und Organisation**

(1) Der Arbeitgeberbeauftragte des Konzerns XXX bzw. des jeweiligen Konzernunternehmens erhebt jährlich im 1. Quartal für das Vorjahr die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Mitarbeiter unter Auswertung des Anteils der Frauen, der Jugendlichen und der Qualifikation. Diese Ergebnisse werden der Konzernschwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt.

(2) Der Vorstand berät einmal im Jahr gemeinsam mit der Konzernschwerbehindertenvertretung die Situation der Schwerbehinderten im Konzern XXX. Bei Bedarf können Zielstellungen und Maßnahmen für das Folgejahr vereinbart werden.

(3) Personelle Einzelmaßnahmen gegenüber Schwerbehinderten sowie auftretende Fragestellungen im Rahmen des § 7 dieser Vereinbarung sind den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Konzernbetriebe rechtzeitig anzuzeigen und mit ihnen zu erörtern. § 99 BetrVG gilt ergänzend.

## **§ 9 Integrationsteam**

(1) Auf Konzernebene wird ein Integrationsteam gebildet, welches sich wie folgt zusammensetzt:

- Konzern - Beauftragter des Arbeitgebers,
- Vorsitzender der Konzernschwerbehindertenvertretung,
- Vorsitzender des Konzernbetriebsrates.

(2) Das Integrationsteam hat neben den in dieser Vereinbarung beschriebenen Aufgaben insbesondere die Aufgaben, die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung zu überwachen, Vorschläge zu ihrer Fortschreibung zu unterbreiten sowie die Gesellschaft und die Konzernschwerbehindertenvertretung über Fördermöglichkeiten für Schwerbehinderte zu beraten.

(3) Das Integrationsteam tritt je nach Bedarf zusammen.

## **§ 10 Information für Führungskräfte**

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen sollen die Führungskräfte über die Besonderheiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten sowie über finanzielle Fördermöglichkeiten informiert werden. Darüber hinaus sollen die Führungskräfte über die Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze sowie über die barrierefreie Gebäudegestaltung informiert werden.

Ziel der Informationsveranstaltungen ist es, dass Schwerbehinderte von den Führungskräften der Gesellschaft besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten abgebaut werden.



## **§ 11 Schlussbestimmung**

(1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Bestehende Integrationsvereinbarungen in den erfassten Unternehmen werden durch diese Vereinbarung ersetzt. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Kalenderjahresende gekündigt werden.

(2) Sollte der Gesetzgeber die dieser Integrationsvereinbarung zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen wesentlich verändern, so werden die Betriebsparteien umgehend Verhandlungen zur Anpassung dieser Integrationsvereinbarung aufnehmen.

XXX, den XXX

XXX AG

Konzernschwerbehindertenvertretung

Konzernbetriebsrat

