

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Geltungsbereich

Integrationsziele

1. Integrationsteam
2. Zielvereinbarungen
3. Personalplanung/ Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren
4. Zusammenarbeit mit externen Stellen und Inanspruchnahme von Fördermitteln
5. Sicherheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
6. Weitere Regelungen zur Integration und Förderung von Rehabilitanden sowie Umgang mit einsatzeingeschränkten Mitarbeitern
 - a) Lohn und Gehaltsausgleich
 - b) Schichtarbeit
 - c) Besondere bezahlte Ausfallzeiten
 - d) Besondere bezahlte Ausfallzeiten
 - e) Parkplatz
 - f) Zusatzurlaub
7. Prävention und Wiedereingliederung von Rehabilitanden sowie Umgang mit einsatzeingeschränkten Mitarbeitern
8. Inkrafttreten

Rahmenvereinbarung zur Integration behinderter Menschen

Präambel

Die Eingliederung und Unterstützung behinderter Menschen ist eine wesentliche personalpolitische Zielsetzung der XXX und ihrer Tochtergesellschaften. Die Vertragsparteien fassen den Auftrag des Gesetzgebers als gemeinsame Verpflichtung auf und regeln mit dieser Vereinbarung den Rahmen für die konkrete Ausgestaltung angemessener Verfahrensweisen und Maßnahmen zur Integration und intensiveren Förderung behinderter Menschen.

Geltungsbereich

Diese Rahmenintegrationsvereinbarung gilt in der Unternehmensgruppe XXX und kommt für alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Anwendung.

Integrationsziele

Die Ziele sind

- die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, insbesondere auch schwerbehinderter Frauen, bei XXX nachhaltig zu fördern und die größtmögliche Wahrung der Interessen schwerbehinderter Menschen sowohl bei der Einstellung als auch während der Beschäftigung sicher zu stellen,



- Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter durch gezielte Fördermaßnahmen im Umgang mit behinderten Menschen zu qualifizieren und sie bei der Wahrnehmung der Betreuung und Förderung behinderter Menschen zu unterstützen,
- die Einstellung behinderter Menschen auf freien Arbeitsplätzen durch ein transparentes Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren zwischen den Betriebsparteien und der Schwerbehindertenvertretung und in Zusammenarbeit mit den Arbeits- und Integrationsämtern zu fördern,
- die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten (z.B. Ermöglichung von Teilzeitarbeit) an den Arbeitsplätzen behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu gestalten, dass die individuelle Leistungsfähigkeit optimal unterstützt wird und der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin seine/ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten voll entfalten kann, und dieses durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durch die Schwerbehindertenvertretung zu unterstützen.
- Ausbildungsplätze auch für behinderte Menschen zur Verfügung zu stellen und für die notwendig spezifische Qualifikation der Ausbilder Sorge zu tragen, darüber hinaus die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis unter mindestens den gleichen Bedingungen wie bei nicht behinderten Auszubildenden zu gewährleisten,
- ein barrierefreies betriebliches Umfeld herzurichten, d.h., die betrieblichen Einrichtungen mit den in den Vorschriften für behindertengerechtes Bauen in öffentlichen Einrichtungen vorgesehenen Zugangserleichterungen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszustatten,
- Teilhabemöglichkeiten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sicher zu stellen sowie Weiterbildungsveranstaltungen entsprechend den Bedürfnissen behinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen pädagogisch zu modifizieren, so dass deren persönliche und fachliche Weiterentwicklung gefördert wird,
- frühzeitige betriebliche präventive Aktivitäten zu etablieren mit dem Ziel, für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei XXX die Beschäftigung zu sichern und darüber hinaus gehend schon Ursachen für die Entstehung von Behinderung zu vermeiden sowie
- die Erreichung dieser Ziele durch eine frühzeitige und umfassende Einbindung der Beteiligten, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung zu fördern.

Instrumente und Verfahren zur Realisierung der Integrationsziele

1. Integrationsteam

Die örtlichen Betriebsparteien gründen ein Integrationsteam, dessen Aufgabe es ist, die Umsetzungsprozesse für vereinbarte Integrationsmaßnahmen zu steuern. Die Werk-/ Standortleitung, der örtliche Beauftragte des Arbeitgebers sowie je ein Vertreter des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung sind in diesem Integrationsteam als stimmberechtigte Mitglieder vertreten.

Bei Bedarf gehören dem Integrationsteam als zusätzliche - beratende - Mitglieder an: Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft. Im Kreise der stimmberechtigten Mitglieder des Integrationsteams kann die Einbeziehung von internen oder auch externen Sachverständigen beschlossen werden. Das Integrationsteam erstellt eine Geschäftsordnung, die u.a. Stimmrechte, interne Verfahren, Konfliktlösungskonzepte, Steuerungsmaßnahmen zur Erreichung der Integrationsziele, die Rolle der Schwerbehindertenvertretung sowie ein Verfahren zur internen und externen Kommunikation über die Arbeit, die Ziele und die erreichten Ergebnisse des Integrationsteams regelt. Das Integrationsteam soll mindestens 1 mal pro Jahr tagen.



2. Zielvereinbarungen

Das Integrationsteam trifft zeitlich befristete Vereinbarungen zur Integration behinderter Menschen im Betrieb. Diese Vereinbarungen enthalten - orientiert an den betrieblichen Gegebenheiten - detaillierte Integrationsziele (siehe oben), Beschreibung geeigneter Umsetzungsmaßnahmen, den Finanzbedarf, den Umsetzungszeitraum sowie die zur Überwachung der Umsetzung notwendigen Schritte.

Die Verantwortlichen stellen sicher, dass der Mittelbedarf zur Realisierung der vereinbarten Integrationsziele im Prozess der Betriebsmittelplanung angemessen eingebracht wird.

3. Personalplanung / Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren

Die Einstellung, Eingliederung und Wiedereingliederung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird im Rahmen der Personalplanung - orientiert an den Integrationszielen - angemessen berücksichtigt.

Alle Arbeitsplätze sind - in Abhängigkeit zur konkreten Behinderung - geeignet, mit schwerbehinderten Menschen besetzt zu werden.

Scheidet ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, so wird der freiwerdende Arbeitsplatz mit hoher Priorität wieder mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt.

Bei der Besetzung offener Stellen sind schwerbehinderte Bewerber, extern wie intern, bei gleicher Qualifikation gegenüber anderen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch für ältere Schwerbehinderte.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung wird in das Stellenbesetzungsverfahren so eingebunden, dass die vorliegenden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen von ihr rechtzeitig zur Kenntnis genommen werden können und ihre Teilnahme an Vorstellungsgesprächen von behinderten Bewerberinnen bzw. Bewerbern möglichst frühzeitig sichergestellt werden kann.

4. Zusammenarbeit mit externen Stellen und Inanspruchnahme von Fördermitteln

Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und die anderen Betriebsparteien arbeiten zur Verwirklichung der Integrations-Zielvereinbarungen mit den zuständigen externen Stellen eng zusammen.

5. Sicherheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Werksfeuerwehr, Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte haben die spezifischen Belange der im Betrieb tätigen behinderten Menschen bei der Planung, Beratung, Sicherheitsunterweisung und Überwachung zu berücksichtigen.

6. Weitere Regelungen zur Integration und Förderung schwerbehinderter Menschen

a) Lohn- und Gehaltsausgleich

Schwerbehinderte (nicht Gleichgestellte), die aufgrund gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen, und bei denen hierdurch eine Verdienstminderung eintritt, erhalten auf schriftlichen Antrag einen Lohn- und Gehaltsausgleich. Dieser richtet sich nach den im jeweiligen MTV vorgesehenen Regelungen über Lohn- und Gehaltsausgleich bei Leistungsminderung älterer Mitarbeiter, ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeitszeiten.

b) Schichtarbeit

Grundsätzlich sind Schwerbehinderte auf Antrag von Schichtarbeit freizustellen.

c) Besondere bezahlte Ausfallzeiten

Schwerbehinderten und Gleichgestellten, die aufgrund ihrer Behinderung innerhalb der üblichen Arbeitszeit einen Arzt, Orthopäden oder zuständige Dienststellen und Organisationen aufsuchen müssen, wird die dadurch ausfallende Arbeitszeit bezahlt. Diese Regelung gilt nur, wenn nicht bereits durch andere Stellen, z. B. Versorgungsämter, eine Zahlungsverpflichtung besteht. Der Nachweis der Notwendigkeit der Freistellung kann im Einzelfall verlangt werden.



Schwerbehinderte und Gleichgestellte können abweichend vom normalen Mittagessenbeginn und vor Arbeitsende bis zu 10 Minuten früher den Arbeitsplatz verlassen, soweit dies aufgrund ihrer Behinderung, den betrieblichen Verhältnissen und den örtlichen Verkehrsverhältnissen erforderlich ist. Die Entscheidung trifft die zuständige Werkleitung zusammen mit der Personalleitung in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsarztes. Diese Ausfallzeiten werden bezahlt. Werden Schwerbehinderte mit der Ausweiskennzeichnung "aG" (außergewöhnlich gehbehindert) kurzzeitig infolge ihrer außergewöhnlichen Behinderung an der Ausübung ihrer Tätigkeit gehindert (z. B. im Winter bei Glatteis), erhalten sie die ausfallende Arbeitszeit vergütet.

d) Benutzung der Werkbuslinien

Schwerbehinderte können gegen Vorzeigen des Schwerbehinderten-Ausweises die Werkbusse kostenlos benutzen.

e) Parkplatz

Schwer Geh- und Stehbehinderten, deren Ausweis die Bezeichnung "aG" enthält, und soweit möglich allen schwer Geh- und Stehbehinderten, deren Ausweis die Bezeichnung "G" enthält, ist in der Nähe ihres Arbeitsplatzes auf besonders bezeichneten Abstellflächen eine Parkmöglichkeit zur Verfügung zu stellen, wenn für den Weg zur und von der Arbeitsstelle ein PKW benutzt wird.

f) Zusatzurlaub

Ausführungsbestimmungen zur Gewährung des gesetzlich gewährleisteten Zusatzurlaubs sind der Fachweisung 30 00 181 zu entnehmen.

7. Prävention und Wiedereingliederung von Rehabilitanden sowie Umgang mit einsetzeingeschränkten Mitarbeitern

XXX ergreift in Kooperation mit internen und externen Stellen alle notwendigen und betrieblich vertretbaren Maßnahmen, um einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen aufgrund personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Probleme entgegen zu wirken. Hierzu werden alle betriebsinternen Informationsquellen und Dokumentationen sowie Auswertungen, soweit sie zwischen den Betriebsparteien abgestimmt sind, herangezogen.

Ein weiterer Aspekt der Prävention ergibt sich für den Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Einsetzeinschränkungen. Hier werden im Betrieb geeignete Maßnahmen ergriffen, um diesen Beschäftigten eine möglichst optimale Einbindung in die Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung der individuell notwendigen oder bereits durchgeführten medizinischen Therapie- und Präventionsmaßnahmen zu gewähren.

Die hierfür notwendigen Verfahren können Gegenstand von Gesprächen der Betriebsparteien sein und - im Falle der Erkenntnis einer entsprechenden Bedarfslage - in eine freiwillige Vereinbarung über den Umgang mit einsetzeingeschränkten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen münden.

8. Inkrafttreten

Diese Integrationsvereinbarung tritt zum XXX in Kraft und kann erstmals mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum XXX gekündigt werden. Sie ersetzt die Dienstanweisung 30 00 180. XXX, den XXX

