

Die XXX, XXX, deren Beteiligungsgesellschaften und Betriebe in Deutschland

und

der XXX Konzernbetriebsrat, dieser zugleich handelnd in Vollmacht der Betriebsräte
in den o.a. Gesellschaften

sowie die Konzernschwerbehindertenvertretung, zugleich im Auftrag für die
Schwerbehindertenvertretungen in den o.a. Gesellschaften, Betrieben

in Zusammenarbeit mit den Beauftragten der Arbeitgeber

schließen folgende

Integrationsvereinbarung

ab.

1. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Grundlagen kommen einheitlich für alle Schwerbehinderten, Gleichgestellten im Sinne der §§ 1 und 2 des Schwerbehindertengesetzes zur Anwendung.

2. Grundsätze / Präambel

2.1 Schwerpunkt des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen in der Arbeits- und Berufswelt zu verbessern, bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern sowie die Arbeitslosigkeit schnellstmöglich und nachhaltig abzubauen.

2.2 Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass es eine gesellschafts- und sozialpolitische Verantwortung und Aufgabe ist, Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellte zu integrieren. Es ist das erklärte Ziel, die jeweils geltende gesetzliche Beschäftigungspflicht nach dem Schwerbehindertengesetz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu erfüllen. In den Betrieben kann die weitere konkrete Ausgestaltung der Integrationsziele vorgenommen werden; sie sollen anschließend zügig umgesetzt werden.

2.3 Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsplätze in den XXX-Betrieben grundsätzlich auch für Schwerbehinderte und Gleichgestellte geeignet sind.

2.4 Die nachfolgenden Grundlagen sollen diesbezüglich als Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur



Steuerung und Gestaltung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsprozesse in den XXX-Betrieben dienen.

Ferner soll damit die vertrauensvolle Zusammenarbeit und der durchgängige Informationsfluss unter den Betriebsparteien gefördert und gestaltet werden.

2.5 Die Führungskräfte nehmen ihre Fürsorgepflicht wahr und werden die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung von Schwerbehinderten gemäß § 81 SGB IX entsprechend den behinderungsbedingten Möglichkeiten fördern, um Nachteile für diesen Personenkreis abzuwenden oder zu beseitigen. In ihren Verantwortungsbereichen setzen sie sich aktiv für die Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten ein.

3. Bestandsaufnahme / Schwerbehindertenpersonalbericht

3.1 Im Rahmen d. Umsetzung der Integrationsvereinbarung sind die bestehenden o.g. Personalgruppen (Ziffer 1) des jeweiligen Betriebes zu ermitteln. Dazu wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt, d.h. ein Schwerbehindertenpersonalbericht erstellt. Dieser Bericht entspricht den Anforderungen der jährlichen Anzeige (nach § 80 SGB IX) gegenüber der Arbeitsverwaltung, die Daten werden permanent aktualisiert.

3.2 Der Schwerbehindertenpersonalbericht enthält nachstehende Angaben über Schwerbehinderte und Gleichgestellte: Vor- und Zuname, Alter, Geschlecht, Voll- oder Teilzeitbeschäftigte(r), Status als Schwerbehinderte(r) oder Gleichgestellte(r), Grad der Behinderung (Merkzeichen und Mehrfachanrechnung) der Betroffenen und Geltungsdauer der Ausweise. Die Auflistung ist gegliedert nach den Betriebsbereichen Büro, Fertigung, Montage und Ausbildung mit Angaben betr. Gesellschaft und Abteilung. Ebenfalls ist der Umfang der Beschäftigung Schwerbehinderter (Pflichtsatz Schwerbehindertengesetz) für die jeweiligen Betriebsbereiche und den gesamten Betrieb anzugeben. In dem Bericht sind auch ergriffene Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter aufzuführen. Der Umfang der Beschäftigung Schwerbehinderter (§ 71 SGB IX) ist für die jeweiligen Betriebsbereiche und den gesamten Betrieb anzugeben.

3.3 Den Bericht erhält nur der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten und die Schwerbehindertenvertretung. Der Bericht ist zwischen den Betriebsparteien zu beraten. Das Ergebnis der Beratung muss in Maßnahmen einfließen.



4. Personalplanung

4.1 Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Personalplanung einbezogen. Bei der vom Arbeitgeber umzusetzenden Konzernbetriebsvereinbarung über „Auswahlrichtlinien, Personalplanung und innerbetriebliche Stellenausschreibung sowie deren Erweiterung durch eine überbetriebliche Transferstelle“ wird neben dem Betriebsrat die Schwerbehindertenvertretung entsprechend beteiligt.

4.2 In den vierteljährlichen Personalplanungsgesprächen sind die im Geltungsbereich dieser Integrationsvereinbarung definierten Personengruppen gesondert aufzuzeigen. Über ihre jeweiligen Arbeitsplätze ist eine Arbeitsplatzanalyse anzugeben. Im Übrigen werden in den XXX-Betrieben weitere Arbeitsplatzanalysen, soweit von den Betriebsparteien als notwendig befunden, beraten und durchgeführt.

4.3 Aus der Personalplanung geht hervor, welche Planstellen kurz- bis mittelfristig zu besetzen sind (Ersatz- oder Neueinstellung und Ausbildungsplätze). Insbesondere diese Stellen sind zunächst möglichst auf eine vorrangige Besetzung durch Schwerbehinderte zu prüfen und zu fördern.

5. Einstellungen

5.1 Der Personalbereich, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung beraten, welche Stellenausschreibungen dem Arbeitsamt, Integrationsfachdiensten oder an deren zur Verfügung gestellt werden. Die strukturellen und speziellen ergonomischen Voraussetzungen des Arbeitsplatzes müssen gewährleistet sein (Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung prüfen die Voraussetzung). Die Arbeitsplatzgestaltung ist mit der Schwerbehindertenvertretung und eventuell unter Beteiligung des Integrationsfachdienstes abzustimmen und zu gestalten. Dabei ist folgende Verfahrensweise einzuhalten:

5.1.1 Kontaktaufnahme und -pflege mit den örtlichen Arbeitsämtern bzw. der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet und in eine Bewerberauswahl eintreten können.

5.1.2 Soll eine Stelle ausgeschrieben werden, ist zuvor die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes zu beteiligen.

5.1.3 Bei schwerbehinderten Bewerbern/innen soll der Betrieb von besonderen, von den selbst aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen absehen, wenn erkennbar ist, dass Schwerbehinderte diese Anforderungen allein wegen der Behinderung nicht erfüllen. In diesen Fällen ist Schwerbehinderten grundsätzlich Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch zu geben. Hiervon kann abgesehen werden, wenn der/die Bewerber/in schon aufgrund der schriftlichen Bewerbung offensichtlich nicht in Betracht kommt.



5.1.4 Alle Bewerbungen sind - soweit Schwerbehinderte im Verfahren beteiligt sind - mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebsrat mitzuteilen. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen findet nicht statt, wenn der Schwerbehinderte diese ablehnt.

5.1.5 Bei sonst gleicher Eignung (Einstellungsvoraussetzung) wird grundsätzlich die Stellenbesetzung von anderen Bewerbern gegenüber Schwerbehinderteneinsteigern nicht durchgeführt, wenn die Beschäftigungsquote / Schwerbehindertengesetz in der Gesellschaft nicht erfüllt wurde. Nur in detailliert begründeten Einzelfällen kann hiervon abgewichen werden. Die Gründe sind zuvor zwischen den Betriebsparteien zu beraten.

5.1.6 In Stellenausschreibungen ist prinzipiell darauf hinzuweisen, dass Schwerbehinderte bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, insbesondere schwerbehinderte Frauen.

6. Beteiligung Dritter am Einstellungsverfahren

6.1 Der Einstellungsbetrieb hat mit dem zuständigen Arbeitsamt Kontakt zu halten und in regelmäßigen Abständen, mindestens aber zu den einzelnen Einstellungsmaßnahmen anzufragen, ob für den aktuellen und absehbaren Personalbedarf geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Anfrage rechtzeitig zu informieren.

6.2 Bei der Integration von Schwerbehinderten sind vorrangig im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen einzubeziehen:

1. das Arbeitsamt und die zentrale Arbeitsvermittlungsstelle
2. die Hauptfürsorgestelle
3. die Integrationsfachdienste

7. Gestaltung der Arbeitsplätze, Zuwendungen von Hauptfürsorgestellen

7.1 Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird grundsätzlich darauf hingewirkt, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

7.2 In Erfüllung der Einstellungsgrundsätze und zur Realisierung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht und barrierefrei gestaltet werden.

7.3 Die entsprechenden DIN-Normen sind in der jeweiligen Fassung einzuhalten. Es ist z.B. sicherzustellen, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.



7.4 Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind die Belange der Schwerbehinderten zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in der Planungsphase, bei den Projektvorbereitungen als auch in der Baudurchführung frühzeitig mit einzubeziehen und zu beteiligen. Unterstützende Mittel für diese Maßnahmen sind vor Baubeginn bei den zuständigen Stellen zu beantragen.

7.5 Der konkrete betriebliche Gestaltungsbedarf bezüglich Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld, sowie die sich daraus ergebenden notwendigen Maßnahmen werden vor Ort festgelegt.

8. Ausbildung

Gerade bei der Ausbildung ist die Möglichkeit einer Einstellung eines schwerbehinderten Auszubildenden zu prüfen. Die technischen Voraussetzungen, Art und Anforderung der Ausbildungsplätze sind dabei so zu gestalten, dass Schwerbehinderte die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können. Hierbei sind auch Praktikanten und Schülerpraktikanten, die diese Voraussetzung erfüllen, mit zu berücksichtigen.

9. Beschäftigungssicherung / Prävention

9.1 Bei behinderten Arbeitnehmer/innen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre Tätigkeit am bestehenden Arbeitsplatz auszuüben, ist zu prüfen, ob der Arbeitsplatz technisch und/oder organisatorisch veränderbar ist und den gesundheitlichen Einschränkungen angepasst werden kann, so dass eine weitere Dauerbeschäftigung am gleichen Arbeitsplatz möglich ist. Die behindertengerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes hat die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen. Arbeitsplatzänderungen der Schwerbehinderten sind vorher mit der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

9.2 Für Schwerbehinderte ist es nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden betrieblichen Gründen versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden können. Soweit sie ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden.

9.3 Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung ein, um mit ihr alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und möglichen finanziellen Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann.



9.4 Ist trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten oder aufgrund von Art und Schwere der Behinderung eine Weiterbeschäftigung im Betrieb/Unternehmen nicht möglich, sind Prüfungen vorzunehmen, eine Weiterbeschäftigung in Form von Integrationsprojekten (Integrationsbetrieb oder Integrationsabteilungen) zu realisieren. Leistungen der Ausgleichsabgabe können sowohl für den Aufbau, die Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung, als auch für die betriebswirtschaftliche Beratung im Rahmen einer unterstützenden Beschäftigung beansprucht werden.

9.5 Ist der weitere Einsatz in dem bisherigen Betrieb nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Betrieben, Einschränkung des Betriebes oder wesentlicher Teile) werden davon betroffene Schwerbehinderte umfangreich unterstützt bei der Suche nach einem anderen angemessenen und gleichwertigen Arbeitsplatz außerhalb des bisherigen Betriebes. Zumutbare Versetzungen innerhalb der XXX in Deutschland, unter Beteiligung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung, sind zu prüfen. Dabei kommt dem überbetrieblichen Transferteam eine bedeutende unterstützende Rolle zu.

10. Qualifikation

10.1 Schwerbehinderte sollen mit Hilfe innerbetrieblicher oder - soweit nicht anders möglich - mit Hilfe externer Bildungsmaßnahmen so qualifiziert werden, dass sie die gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen erfüllen können.

10.2 Im Rahmen der Personalplanungsgespräche (unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung) ist die Zukunftsausrichtung des Betriebes einzubeziehen. Neue Produkte, Verfahren, Änderungen in der Arbeitsorganisation, Anforderungen an Dienstleistungen, etc. sind zu nennen. Daran knüpft sich im Wesentlichen der zukünftige Qualifikationsbedarf der Beschäftigten.

Schwerbehinderte sind bezüglich der Zukunftsausrichtung des Betriebes d.h. der weiteren Qualifikationsanforderungen, bevorzugt zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Umsetzung der Konzernbetriebsvereinbarung „Qualifizierung der Mitarbeiter vom 20.02.1991“ einzubeziehen.

10.3 Die Personalführungsgespräche PFI (siehe Regelung KBV) dienen ebenfalls den Schwerbehinderten als ein Mittel zur persönlichen Qualifizierung.

11. Berufliche Rehabilitation

11.1 Um das Ziel einer dauernden Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereich vor. Als Grundsatz gilt „Rehabilitation geht vor Aufhebung des Arbeitsverhältnisses oder Rente“.

11.2 Sofern Schwerbehinderte aus diesem Personenkreis berufsfördernde Maßnahmen aufgrund ihrer Behinderung mit dem Ziel der verbessernden



Eingliederung in das Berufsleben (z.B. Umschulungsmaßnahmen) zu Lasten eines Reha-Trägers (z.B. Rentenversicherungsträger, Arbeitsverwaltung) etc.), der Hauptfürsorgestelle oder auf eigene Kosten während der Arbeitszeit durchführen, ist zu prüfen, inwieweit dadurch eine eventuell entstehende materielle Benachteiligung vom Betrieb übernommen oder unterstützt werden kann. Im Rahmen der Richtlinien für Einmalunterstützungen UE (Notfälle) können für persönliche Hilfsmittel (wie z.B. Hörgeräte) Anträge gestellt werden. Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der rechtlichen Normen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden.

12. Arbeitszeit

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von kollektiven betrieblichen Regelungen vereinbart werden. Die regelmäßige, individuelle festgelegte Arbeitszeit ist aber einzuhalten.

13. Integrale Beratung

Für eine erfolgreiche betriebliche Integration von Schwerbehinderten werden auch außenstehende Institutionen einbezogen. Diesbezüglich ist im letzten Quartal eines Jahres ein zweckdienlicher Informationsaustausch mit den zuständigen Vertretern des örtlichen Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle/deren Fachdienste sowie den Betriebsparteien durchzuführen.

14. Schlussbestimmung

14.1 Bestehen im Zusammenhang mit der Anwendung bzw. Auslegung dieser Vereinbarung Meinungsverschiedenheiten, so werden diese Fragen den Vertretern von Konzernleitung und Konzernbetriebsrat/Konzernbehindertenvertretung zur Klärung vorgelegt mit dem Ziel, eine möglichst einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

14.2 Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten frühestens zum XXX erstmals schriftlich gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Ort, Unterschrift

