

Integrationsvereinbarung

Zwischen Unternehmensleitung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat wird in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheit der Schwerbehinderten und zur Integration von Schwerbehinderten Nachfolgendes vereinbart

1. Grundsatz

Die Beschäftigung von Schwerbehinderten ist durch Gesetz vorgeschrieben und damit eine gesetzliche Verpflichtung des Unternehmens. Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten. Im Vordergrund steht, Menschen mit Behinderung an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

2. Personalplanung

Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat prüfen bei der Besetzung neuer Stellen, ob diese für Schwerbehinderte geeignet sind. Bei der Besetzung dieser Stellen haben die bereits im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten Vorrang. Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich darin einig, dass bei der Beschäftigung ein angemessener Anteil von schwerbehinderten Frauen anzustreben ist.

3. Einstellung

Bei der XXX gilt der Grundsatz, dass bei einer Neueinstellung, der Bewerbung eines Schwerbehinderten, bei sonst vergleichbaren Voraussetzungen, der Vorzug zu geben ist. Die Schwerbehindertenvertretung wird von der Personalabteilung über eingegangene Bewerbungen von Schwerbehinderten informiert. Die Beteiligten beraten ob und ggf. wo der schwerbehinderte Bewerber berücksichtigt werden kann.

4. Arbeitsplatzgestaltung

Hierzu gilt § 81 SGB IX. Die Personalabteilung und die Schwerbehindertenvertretung prüfen unter Hinzuziehung der Fachvorgesetzten die Ausstattung der Arbeitsplätze von Schwerbehinderten hinsichtlich der Bereitstellung von technischen Arbeitshilfen. Sie beziehen hierbei die zuständigen Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen mit ein.

5. Arbeitszeit

Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung gelten uneingeschränkt auch für die im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten: Die Umwandlung von Vollzeitstellen von Schwerbehinderten in Teilzeitstellen orientiert sich am Teilzeitgesetz. Wenn Art und Schwere der Behinderung eine Teilzeitbeschäftigung notwendig machen, sind Schwerbehinderte vorrangig zu berücksichtigen.

6. Qualifizierung

Schwerbehinderte werden bei Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens besonders berücksichtigt. Qualifikation ist heute entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz, deshalb müssen den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen stehen.



7. Prävention

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Problemen am Arbeitsplatz, die zur Gefährdung des Anstellungsverhältnisses führen könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzuschalten.

Der Arbeitgeber hat mit der Schwerbehindertenvertretung unter Beteiligung der Hauptfürsorgestelle Regeln, Alternativen und Lösungen zu finden, welche die Beschäftigungssicherung zum Ziel hat.

8. Zusammenarbeit

Voraussetzung für eine erfolgreiche Beschäftigung und Integration von Schwerbehinderten ist eine gute und enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und werkärztlichem Dienst.

9. Schlussbestimmungen

Zur Beilegung von Streitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung wird eine Kommission, bestehend aus Betriebsratsvorsitzendem, Arbeitnehmer-Schwerbehindertenvertreter sowie zwei Vertretern des Arbeitgebers gebildet, die verbindlich diese Streitigkeiten regelt. Die Anrufung externer Schlichtungs- und Schiedsstellen oder des Arbeitsgerichtes ist erst nach einem Spruch der Kommission möglich.

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom XXX in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Kündigung von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum XXX gekündigt werden.

Im Einzelnen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungs- und SGB IX.

Datum, Unterschrift

