

XXX – Betriebsvereinbarung - Schwerbehinderte -

(mit einer Integrationsvereinbarung zur Beschäftigung Schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen gemäß Sozialgesetzbuch IX)

Präambel

Die XXX AG - nachfolgend XXX genannt - sieht die Beschäftigung Schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen nicht nur als gesetzliche Vorgabe, sondern auch als soziale Verpflichtung an, die Erhaltung und Schaffung von geeigneten Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen zu fördern.

Vor diesem Hintergrund wird in Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung, der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat nachfolgende Vereinbarung für die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen geschlossen.

Grundlage dafür sind das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung betrifft den geschützten Personenkreis der Schwerbehinderten und der diesen gleichgestellten behinderten Menschen bei XXX - nachfolgend schwerbehinderte Mitarbeiter genannt - im Sinne SGB IX.

Auf Verlangen der zuständigen Schwerbehindertenvertretung oder des Schwerbehinderten Mitarbeiters können zwischen der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem jeweiligen regionalen Personalleiter ergänzende, individuelle und /oder örtliche Sachverhalte betreffende Vereinbarungen geschlossen werden.

§ 2 Begriffsbestimmung

Zuständige Schwerbehindertenvertretung ist

- a. die Gesamtschwerbehindertenvertretung, bei der Interessenvertretung von Schwerbehinderten Mitarbeitern in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe von XXX betreffen und nicht von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe geregelt werden können, sowie bei der Interessenvertretung Schwerbehinderter Mitarbeiter, die in einem Betrieb tätig sind, in dem eine örtliche bzw. überörtliche Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist
- b. die örtliche bzw. überörtliche Schwerbehindertenvertretung in allen anderen Angelegenheiten, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.



§ 3 Grundsätze

1. Sicherung der Beschäftigung
2. Förderung bei der Stellenbesetzung
3. Schaffung von Ausbildungsplätzen für behinderte Menschen
4. Arbeitsplatzgestaltung, Barrierefreiheit im Betrieb
5. Personalplanung
6. Arbeitszeit
7. Steuerung

1. Sicherung der Beschäftigung

- 1.1. Jeder Arbeitsplatz, der intern neu besetzt wird, sollte bei gleicher Eignung nach Möglichkeit mit einem Schwerbehinderten Mitarbeiter bevorzugt besetzt werden (§71 SGB IX), wenn von diesem eine Bewerbung vorliegt.
- 1.2. Auf Wunsch von XXX durchgeführte Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen Schwerbehinderter Mitarbeiter sollen nicht zu einer Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen, Entwicklung- und Aufstiegsmöglichkeiten führen. Dabei muß § 81 SGB IX eingehalten und die zuständige Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Persönliche und/oder betriebliche Gegebenheiten sind angemessen zu berücksichtigen. Im Übrigen gelten die Grundsätze des Stellenbesetzungsverfahrens gern. Anlage 4 zum XXX Interessenausgleich/Sozialplan.
- 1.3. Beim Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter ist XXX gem. § 84 SGB IX zur Vorsorge verpflichtet.
- 1.4. Bei einer langzeitigen Erkrankung eines Mitarbeiters ist durch den Personalbetreuer mit Zustimmung des Betroffenen ab der 7. Woche der Erkrankung der zuständige Betriebsrat und nach Ablauf von drei Monaten die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu informieren, um eventuelle Vorsorgemaßnahmen im Sinne §§ 84, 95 und 102 SGB IX einzuleiten. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sind des Weiteren in den Fällen der Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen zu informieren.
- 1.5. XXX stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, daß wenigstens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter Mitarbeiter eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung erhalten, im Rahmen derer sie ihre volle und uneingeschränkte Leistung erbringen können.
- 1.6. Schwerbehinderte Mitarbeiter erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einer Langzeiterkrankung oder Rehabilitationsmaßnahme ein ausreichendes und angemessenes Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsangebot. Das Angebot ist mit dem Schwerbehinderten Mitarbeiter und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem örtlichen Betriebsrat gern. § 95 SGB IX zu erörtern.

2. Förderung bei der Stellenbesetzung

- 2.2 Der Ausschreibungstext interner Stellenausschreibungen enthält grundsätzlich folgenden Hinweis im Intranet:

Schwerbehinderte Mitarbeiter werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bei vergleichbarer Qualifikation und Eignung und anderen sonst vergleichbaren Voraussetzungen grundsätzlich bevorzugt berücksichtigt.



- 2.3. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung und der örtliche Betriebsrat sind bei der Durchführung der Prüfpflicht seitens XXX gem. § 81 Abs. 1 SGB IX in jedem Einzelfall zu beteiligen.
- 2.4. XXX hat unmittelbar nach Eingang von Bewerbungen von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, aus deren Bewerbung die Schwerbehinderung oder Gleichstellung hervorgeht, die zuständige Schwerbehindertenvertretung und den örtlichen Betriebsrat zu unterrichten und beim Einstellungsverfahren / Einstellungsgespräch zu beteiligen. Die Beteiligung richtet sich nach § 95 Abs.2 SGB IX.

3. Schaffung von Ausbildungsplätzen

- 3.1 Es wird angestrebt, pro Ausbildungsjahrgang entsprechend der gesetzlichen Quote behinderte Ausbildungsplatzbewerber zur Berufsausbildung für einen bei XXX angebotenen technischen und/oder kaufmännischen Beruf einzustellen.
- 3.2 Für diesen Personenkreis wird im Einzelnen geprüft, ob unter den bei XXX gegebenen Rahmenbedingungen eine Ausbildung (ggf. mit machbaren Einschränkungen) ermöglicht werden kann und nicht unverhältnismäßig hohe, zusätzliche, durch die Behinderung des Ausbildungsplatzbewerbers verursachte Kosten entstehen. Eine Einstellung setzt weiterhin voraus, dass das Ausbildungsziel erreichbar ist.
- 3.3 Bei der Durchführung der Tests und bei der Testauswertung soll die Behinderung entsprechend Berücksichtigung finden und darf nicht von vornherein zu einer Negativauswahl führen.
Beim Auswahlverfahren ist die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich zu beteiligen.

4. Arbeitsplatzgestaltung

- 4.1. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung hat das Recht bei Schwerbehinderten Mitarbeitern, insbesondere zur Arbeitsbelastung und Beanspruchung, zu Arbeitsinhalten, zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, zu Arbeitsverfahren, zur Arbeitsmethode und zum Arbeitsablauf gehört zu werden und Vorschläge unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit zu unterbreiten. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers wird zur Durchführung der vereinbarten arbeitsplatzgestaltenden Maßnahmen gemeinsam die Finanzierungshilfen bei den jeweils zuständigen Kostenträgern, insbesondere bei den zuständigen Integrationsämtern beantragen.
- 4.2. Strittige Vorschläge werden in einem - unter Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung - erneut zu führenden Gespräch behandelt. Werden Vorschläge abgelehnt, werden dem Vorschlagenden die Gründe für die Ablehnung erläutert. Wird kein Einvernehmen erzielt, ist das Verfahren nach § 4 einzuleiten.
- 4.3. Schwerbehinderte Mitarbeiter haben Anspruch auf:
 - Barrierefreiheit
 - Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können
 - Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens



- Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung
- Behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Unfallgefahr
- Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung
- Bevorzugte Zuteilung betrieblicher Parkplätze unter Berücksichtigung der Behinderung des schwerbehinderten Mitarbeiters, um zusätzliche Belastungen zu vermeiden, nach Zustimmung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

Ein Anspruch nach Nr. 4.3. besteht gern. § 81 Abs. 4 SGB IX nicht, wenn und soweit die Durchführung für XXX nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen und/oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften ihr entgegenstehen.

- 4.4. Bei Sachverhalten, die in der XXX Unternehmensrichtlinie Sozialbetreuung geregelt sind, ist, soweit Schwerbehinderte Mitarbeiter betroffen sind, die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- 4.5. Auf Wunsch des betroffenen Schwerbehinderten Mitarbeiters wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung beim Mitarbeitergespräch beteiligt.

5. Personalplanung

- 5.1. Bei der Information und Beratung mit der Schwerbehindertenvertretung (GSchwV) gern. §§ 95 u.97 SGB IX und mit dem Betriebsrat (GBR) gern. § 92 BetrVG über die Personalplanung sind die Möglichkeiten der Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen zu prüfen und zu erörtern.
- 5.2. Dabei sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Frauen vorzusehen.

6. Arbeitszeit

- 6.1. Für Schwerbehinderte Mitarbeiter gilt die Betriebsvereinbarung Nr. 1 - Variable Arbeitszeit - (BV 1) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Abweichungen von der BV 1 können je nach Art der Behinderung als individuelle Einzelfallregelung zwischen XXX, der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem örtlichen Betriebsrat vereinbart werden.

Schwerbehinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Schädigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten die Gelegenheit, während der Arbeitszeit individuelle Pausenzeiten einzulegen.

- 6.2. Schwerbehinderte Mitarbeiter sind auf ihr Verlangen ohne Benachteiligung ihrer beruflichen Weiterentwicklung und Beschäftigung von Mehrarbeit gern. § 124 SGB IX freizustellen.
- 6.3. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Den Gleichgestellten werden bei einem Behinderungsgrad von mindestens



30 % zwei Arbeitstage und bei einem Grad von mindestens 40 % drei Arbeitstage Zusatzurlaub pro Kalenderjahr zuerkannt. Bestehende günstigere Regelungen werden hiervon nicht berührt.

7. Steuerung

- 7.1. Die Durchführung und Steuerung der vereinbarten Ziele erfolgt einvernehmlich zwischen den an der Integrationsvereinbarung Beteiligten unter Hinzuziehung des Betriebsärztlichen Dienstes.
- 7.2. Der Bereich Personalmanagement (EP) stellt der zuständigen Schwerbehindertenvertretung quartalsweise eine Aufstellung über die Zahl der Schwerbehinderten Mitarbeiter bei XXX zur Verfügung.

§ 4 **Beilegung von Meinungsverschiedenheiten**

Sollte im Einzelfall zwischen den Beteiligten kein Einvernehmen trotz ernsthafter Anstrengungen erzielbar sein, wird ein erneuter Einigungsversuch unter Mitwirkung des Personalvorstandes, des Vorsitzenden der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung, des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates, des Vorsitzenden des jeweils zuständigen Betriebsrates, der zuständigen Schwerbehindertenvertretung, des Bereichsleiters Personalmanagement und des betroffenen Bereichs- und ggf. Teamleiters durchgeführt.

§ 5 **Schlussbestimmung**

Wird durch gesetzliche Änderungen eine Änderung dieser Vereinbarung notwendig, so treten die Beteiligten unverzüglich zu neuen Verhandlungen zusammen.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

XXX, XXX

