

Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

Zwischen den Geschäftsführungen der XXX GmbH bzw. XXX GmbH, den Gesamtbetriebsräten und der Gesamtschwerbehindertenvertretung wird für die Schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten entsprechend § 2 SGB IX folgende Vereinbarung abgeschlossen.

1. Präambel

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in unserem Unternehmen ist, wie in der gesamten Wirtschaft, seit Jahren rückläufig. Gesellschaftspolitisch ist diese Entwicklung sehr unbefriedigend. Es ist nach wie vor ein vorrangiges sozialpolitisches Ziel des Unternehmens.

Menschen mit Behinderungen sind auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Beruf ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Auf der Grundlage des SGB IX sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen der vorliegenden Integrationsvereinbarung umgesetzt werden.

Die Forderungen des Grundgesetzes und des SGB IX sind die Grundlage dieser Vereinbarung, in der die Verfahrensweisen für die Eingliederung, Schulung, Berufsbildung und Qualifikation Behinderter und Gleichgestellter geregelt werden.

2. Zielsetzung

2.1. Grundsatz

Die Geschäftsführung hat die Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit den im § 98 SGB IX bestellten Beauftragten des Arbeitgebers zu fördern und die Umsetzung dieser Vereinbarung zu überwachen.



Dabei obliegt dem Arbeitgeber gegenüber den Schwerbehinderten und Gleichgestellten und von einer Behinderung bedrohten Menschen (§2 SGB IX) eine besondere Fürsorgepflicht im Rahmen der Prävention (§ 3 SGB IX).

2.2. Zusammenarbeit

Für die Realisierung der Maßnahmen zugunsten Schwerbehinderter ist in erster Linie der Arbeitgeber zuständig.

Der nach § 98 SGB IX bestellte Arbeitgeberbeauftragte, der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung, sowie der Betriebsarzt begleiten, beraten und überwachen diesen Prozess.

Voraussetzung für die durchgängige Integration von Schwerbehinderten im Arbeitsprozess ist die Zusammenarbeit zwischen Standortleitung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsarzt.

Der Arbeitgeber hat die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeberbeauftragten zu fördern.

Alle Beteiligten sind verpflichtet, sich mit den Bestimmungen des SGB IX und den ergänzenden Regelungen vertraut zu machen, den behinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen, die notwendigen Hilfen zu gewähren und bei den Beschäftigten auf Verständnis für die besondere Lage der Behinderten hinzuwirken.

2.3. Schwerpunkte

Bei der Eingliederung bzw. Wiedereingliederung des o.g. Personenkreises muß eine Beschäftigung angestrebt werden, die dessen Fähigkeiten und Kenntnisse zum Einsatz bringt und weiterentwickelt.

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht muß die Geschäftsführung verstärktes Augenmerk auf die Eingliederung besonders betroffener Behinderter wie Blinde, Gehörlose und Rollstuhlfahrer richten.

Für die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Betriebsanlagen, Arbeitsabläufen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen werden neben dem Betriebsarzt die Schwerbehindertenvertretungen entsprechend § 95 SGB IX beteiligt.

Der Beachtung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze kommt für diesen Personenkreis besondere Bedeutung zu (§ 90



BetrVG). Dies hat unter besonderer Berücksichtigung der Gefährdungsanalyse/ Bildschirmarbeitsplätze zu geschehen.

3. Personalplanung und Personalentwicklung

3.1. Grundsatz

Im Rahmen der Personalplanung ist die Eingliederung und Wiedereingliederung von Behinderten immer ein Einzelfall und bedarf einer individuellen Lösung.

3.2. Einstellung

Bei der Besetzung freier Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist zu prüfen, ob diese mit Behinderten, die in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerber, besetzt werden können. Des weiteren hat der Arbeitgeber auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern.

Die Beschreibung der Qualifikations- und Arbeitsanforderungen muß den tatsächlichen Gegebenheiten des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen. Diese muß dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor Stellenausschreibungen zu informieren und bei der Personalauswahl zu beteiligen. Das heißt, die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, die gesamten Bewerberunterlagen einzusehen und an den Bewerbungsgesprächen mit Behinderten teilzunehmen. In Stellenausschreibungen soll mit folgendem Wortlaut darauf hingewiesen werden. „Schwerbehinderte werden bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt“. Es besteht Erörterungspflicht, wenn Uneinigkeit besteht.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gemäß den gesetzlichen Vorschriften, freie Arbeitsplätze dem Arbeitsamt zu melden und Vermittlungsangebote von Schwerbehinderten einzuholen.

3.4. Beendigung

Bei absehbarem Ausscheiden eines Beschäftigten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob und wie auf diese Stelle ein Schwerbehinderter beschäftigt werden kann.

4. Ausbildung und Weiterbildung

4.1. Grundsatz

Die Qualifizierung eigener Mitarbeiter hat Vorrang vor der Einstellung neuer Mitarbeiter. Dabei sind behördliche Förderungsmaßnahmen unter rechtzeitiger Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.



4.2. Berufsausbildung

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Jugendliche sollen bei gleicher Eignung und Qualifikation im Auswahlverfahren vorrangig berücksichtigt werden. Fördermittel sind in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch zu nehmen. Es sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, da eine gute berufliche Ausbildung von wesentlicher Bedeutung für das gesamte Berufsleben und die gesellschaftliche Stellung ist.

4.3. Qualifizierung/Weiterbildung/Fortbildung

Schwerbehinderte sollen mit Hilfe innerbetrieblicher oder, wenn nicht anders möglich, mit Hilfe externer Schulung so qualifiziert werden, dass sie die gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen erfüllen können. Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Schulungsmaßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

Der erforderliche Abschluss einer Schulungs- oder Fortbildungsmaßnahme sollte eine langfristige Weiterbeschäftigung nach sich ziehen.

Für schwerbehinderte Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige 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 Umgestaltung hat nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu erfolgen.

Kann eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr erfolgen, so sollte ein notwendig werdender Arbeitsplatzwechsel die bisherige Qualifikation des Schwerbehinderten berücksichtigen. Die neue Tätigkeit darf in beruflicher und fachlicher Hinsicht grundsätzlich nicht unterfordern.

5. Arbeitsumfeld

5.1. Grundsatz Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen ist darauf hinzuwirken, dass die Arbeitsmöglichkeiten behinderter Menschen nicht an baulichen, arbeitsorganisatorischen oder technischen Hindernissen scheitern.



5.2. Gestaltung

Bei Neubauten und Umbauten ist im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten sicherzustellen, dass Außenanlagen, Gebäude und Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet werden. Dabei sind Fördermöglichkeiten externer Behörden zu nutzen.

5.3. Mitwirkung

Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sind in alle baulichen Maßnahmen, von der Projektierung bis zur Baudurchführung einzubeziehen.

5.4. Nachteilsausgleiche

Schwerbehinderte Menschen nach § 72 SGB IX, die zeitweilig besonderen betrieblichen Belastungen ausgesetzt sind, wie Hitze, Lärm, Staub, Gase, Dämpfe sind Arbeitserleichterungen zu gewähren in Form von bezahlten zusätzlichen Pausen, bis maximal eine halbe Stunde, um Wasch-, Liege- und Pausenräume nutzen zu können.

Bei einer Außentemperatur von mindestens 30 Grad Celsius - gemessen um 12.30 Uhr im Schatten - werden schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt, wenn ihr Gesundheitszustand zu besonderen Belastungen führt. Die ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten.

Der Personenkreis gern. 5.4. und das Vorliegen der o.g. Voraussetzungen wird durch Betriebsarzt/Arbeitsmediziner, Schwerbehindertenvertretung/Betriebsrat und Arbeitgeberbeauftragten einvernehmlich festgestellt.

6. Arbeitsplatz

6.1. Grundsatz Der schwerbehinderte Mensch hat in Abhängigkeit von der Art und Schwere der Behinderung einen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung im Einzelfall.

6.2. Gestaltung

Die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten werden einmal jährlich entsprechend den speziellen Erfordernissen durch den Arbeitgeber, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung besichtigt und auf Mängel überprüft.

Der Arbeitgeber ist für die Beseitigung von Mängeln verantwortlich. Entsprechend der Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen können im Einzelfall gesonderte Arbeitsbedingungen vereinbart werden.



Der Arbeitgeber wird darauf hinwirken, dass alle Arbeitsplätze, an denen Schwerbehinderte beschäftigt sind, behindertengerecht ausgestattet werden. Dem Schwerbehinderten werden die notwendigen Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt. Mit den jeweils zuständigen Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt wird geklärt, inwieweit sie zur Kostenübernahme verpflichtet werden können.

6.3. Mobilität

Die Mobilität der Schwerbehinderten Menschen ist zu sichern. Dies betrifft den Weg von der Wohnung zu Arbeit, sowie die Mobilität während der Arbeit.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind und mindestens das Ausweismerkzeichen „G“ haben, ist möglichst in der Nähe des Arbeitsplatzes ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen.

Für diese Personen ist bei Dienstreisen die Benutzung des eigenen PKW zu gestatten, sofern die Benutzung eines anderen Fahrzeugs nicht möglich ist. Die dabei entstehenden Aufwendungen sind nach der geltenden Reiserichtlinie in Form des Kilometergeldes zu erstatten.

6.4. Urlaub und Arztbesuch

Schwerbehinderte Menschen, die auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung innerhalb der Arbeitszeit und im Zusammenhang mit ihrer Behinderung einen Facharzt oder eine zuständige Dienststelle aufsuchen müssen, erhalten die dadurch ausfallende Arbeitszeit vergütet, soweit der Besuch nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte entsprechend § 125 SGB IX für das Vorjahr kann im laufenden Urlaubsjahr noch geltend gemacht werden (entsprechend Anlage 1, Geltendmachung von Rechten nach dem SGB IX), wenn der Feststellungsbescheid erst nach dem 31. März (Übertragungszeitraum) zugeht und für den Beginn der Behinderung ein Zeitpunkt in einem zurückliegenden Kalenderjahr festgestellt wird.

7. Betreuung

7.1. Grundsatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die schwerbehinderten Menschen und von Behinderung bedrohte Menschen zu betreuen. Von Behinderung bedrohte Menschen (z.B. Langzeitkranke, durch Unfall geschädigte) sind rechtzeitig und umfassend in die Betreuung einzubeziehen. Dabei hat er die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsarzt/betriebsärztlichen Dienst beratend einzubeziehen und gegebenenfalls ein Integrationsteam zu bilden.



7.2. Schwerbehindertenvertretung

Die Arbeitsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung ist sicherzustellen. Dazu hat der Arbeitgeber die räumlichen, sachlichen und zeitlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Der Arbeitgeber gewährleistet nach § 95 SGB IX das legitimierte Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung im Arbeitsschutzausschuss.

In den Schwerbehindertenversammlungen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die Schwerbehinderte des Betriebes betreffen.

Dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung obliegt es zu prüfen, ob alle externen Fördermöglichkeiten im vollen Umfang ausgeschöpft werden.

7.3. Betriebsarzt/betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsarzt hat die Aufgabe, die Geschäftsführung beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Hierzu gehört insbesondere:

Die Förderung der Eingliederung bzw. Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess.

Die Arbeitsstätten und Arbeitsplätze in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel der Geschäftsführung, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel vorzuschlagen und auf deren Umsetzung hinzuwirken.

7.4. Betriebliches Integrationsteam

Zur Integration schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter kann sich die Bildung eines Integrationsteams anbieten.

Ziel ist die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung des o.g. Personenkreises in Arbeit und Beruf zu fördern. Es hat die Aufgabe, Probleme der beruflichen Rehabilitation aufzunehmen, zu erörtern und gemeinsame Lösungen vorzuschlagen.

Zum Team können je nach Struktur des Betriebes und Fallgestaltung, ganz oder teilweise, permanent oder von Fall zu Fall unterschiedlich gehören:

die Schwerbehindertenvertretung	+ externe Berater
der Betriebsrat	+ externe Behörden nach SGB IX
der Betriebsarzt	* der Arbeitgeberbeauftragte
die Sicherheitsfachkraft	+ die betriebliche Sozialberatung



der Personalleiter

+ Arbeitsassistenz
Berufsbegleitender
Dienst

Das Unternehmen hat grundsätzlich keine Bedenken gegen die Einrichtung einer Arbeitsassistenz.

8. Schlussbestimmungen

8.1. Grundsatz

Bereits existierende Vereinbarungen, Gesetze und Vorschriften, die in ihrer bestehenden Form besser als diese Vereinbarung sind, bleiben unberührt.

8.2. Inkrafttreten

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. In der Umsetzungsphase (I Jahr) wird geprüft, ob Ergänzungen in die Integrationsvereinbarung eingebracht werden sollen.

8.3. Salvatorische Klausel

Sollte ein Bestandteil der Vereinbarung unwirksam werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Gesamtvereinbarung nicht berührt. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich in einem solchen Fall den unwirksamen Bestandteil durch eine Regelung zu ersetzen, die dem mit der Vereinbarung der ursprünglichen unwirksamen Bestimmung verfolgten Interesse möglichst nahe kommt.

8.4. Auf Verlangen einer der vertragsschließenden Parteien findet mindestens einmal jährlich eine Beratung über den Fortschritt der Integration Schwerbehinderter statt.

