

Vereinbarung zur Integration von schwerbehinderten Menschen und
gleichgestellten behinderten Menschen in der XXX gemäß § 83 SGB IX

Präambel

Unternehmensleitung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass es für die XXX eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Verpflichtung darstellt, auch schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, sie durch innerbetriebliche Maßnahmen zu fördern und damit der gesetzlichen Beschäftigungspflicht Rechnung zu tragen.

Im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes verpflichten sich die Beteiligten, zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils Schwerbehinderter aller Gruppen beizutragen, und damit einen wirkungsvollen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter zu erbringen.

Eine bestmögliche Integration der Schwerbehinderten ist dann gegeben, wenn der Schwerbehinderte mit seiner Qualifikation und Eignung einen gleichwertigen Beitrag zum gemeinsamen Arbeitsergebnis erbringen kann. Hierbei kommt den Führungskräften im Hinblick auf das Erkennen geeigneter Einsatzmöglichkeiten und spezieller Fähigkeiten der Schwerbehinderten eine entscheidende Funktion zu. Jeder Führungskraft muss die besondere Verantwortung für behinderte Menschen bewusst sein. Sie hat die Aufgabe, in ihrem Bereich die optimale Integration von Schwerbehinderten sicherzustellen.

Schwerbehinderte selbst haben die Verpflichtung, an der eigenen Integration durch Vorschläge zum optimalen Arbeitseinsatz und zur Arbeitsplatzgestaltung sowie durch Qualifizierung und Aufgeschlossenheit bei betrieblichen Veränderungen aktiv mitzuwirken. Voraussetzung dafür ist, dass die Schwerbehinderten die Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen.

Die Vertretung der Schwerbehinderten, die Betriebsräte und die arbeitgeberseitig jeweils Verantwortlichen arbeiten vertrauensvoll zum Wohle der Schwerbehinderten und des Unternehmens zusammen. Sie koordinieren ihre Arbeit zur Erfüllung der ihnen auf diesem Gebiet zugewiesenen Aufgaben.

Unter den Begriff schwerbehinderte Menschen fallen in dieser Integrationsvereinbarung auch gleichgestellte behinderte Menschen; im Folgenden wird für weibliche und männliche schwerbehinderte Menschen einheitlich der Begriff Schwerbehinderte verwendet.



1. Personalplanung

- 1.1 Die XXX will der jeweils geltenden Beschäftigungsquote gerecht werden und Schwerbehinderte entsprechend ihrer Qualifikation und Eignung möglichst in allen Bereichen des Unternehmens beschäftigen, sofern dies im Hinblick auf die Situation des Betroffenen und die betrieblichen Abläufe vertretbar ist. Das gilt auch für zusätzliche Neueinstellungen. Zielsetzung ist es dabei, Benachteiligungen bestimmter Gruppen auszuschließen. Besonderes Augenmerk soll auch auf die Ausbildung Schwerbehinderter gelegt werden. Dabei sind behinderungsbedingte Nachteile bei Einstellungstestverfahren auszugleichen; die Anforderungen hinsichtlich Beschäftigungs- und Ausbildungsziel an die Bewerber bleiben hierbei jedoch unverändert.
- 1.2 Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat am Standort werden unmittelbar nach Eingang über alle eingehenden Bewerbungen von Schwerbehinderten auf freie Arbeitsplätze, die insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, unterrichtet.

2. Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung

- 2.1 Die Personalbereiche informieren die Planungsbereiche jährlich über die Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Standorts, insbesondere über die Anzahl der Schwerbehinderten. Eine solche Information erfolgt ebenfalls bei jeder konkreten Neuplanung.
- 2.2 Neu- und Umbauplanungen werden so gestaltet, dass auch Schwerbehinderte beschäftigt werden können. Die Planungsabläufe und Prüfungsschritte bei Neu- und Umbauplanungen sind in den Anlagen 1 und 2 dargestellt.
- 2.3 Das Arbeitsumfeld wird für Menschen, die durch die Art ihrer Behinderung eingeschränkt sind, barrierefrei gestaltet, sofern dies nicht durch Rechtsvorschriften eingeschränkt ist.
- 2.4 In geeigneten Fällen kann die rechtzeitige Einbindung eines technischen Beraters (z.B. der Integrationsämter) erfolgen. Die Schwerbehindertenvertretung hat hinsichtlich der Beantragung von Fördermitteln ein Vorschlagsrecht.
- 2.5 Vor Bezugsartenfestlegung wird die künftige Einsatzmöglichkeit schwerbehinderter Beschäftigter geprüft. Sind wirtschaftliche Gründe für die Bezugsartenfestlegung maßgeblich, so bildet außerdem auch die weitere Einsatzmöglichkeit des Schwerbehinderten eine Grundlage für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme. Dazu kann es erforderlich sein, eine erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung durchzuführen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung Bezugsartenfestlegung vom XXX behält weiterhin Gültigkeit.



3. Arbeitseinsatz

- 3.1 Arbeitsumfänge und -inhalte sollen so gestaltet werden, dass Rotation im Rahmen der Gruppenarbeit² auch für Schwerbehinderte möglich ist. Führungskräfte erarbeiten unter Einbeziehung des Gruppensprechers, des Schwerbehinderten und der Gruppenmitglieder ein Einsatzkonzept, im Rahmen dessen auch den Schwerbehinderten eine Rotation ermöglicht wird.
- 3.2 In allen Formen des Arbeitseinsatzes (z.B. Gruppenarbeit) ist sicherzustellen, dass eine behindertengerechte Beschäftigung von Schwerbehinderten entsprechend ihrem Fähigkeitsprofil erfolgen kann. Durch den zentralen Personalbereich in Zusammenarbeit mit den Planungsbereichen, den Schwerbehindertenvertretungen und den Betriebsräten wird eine Dokumentation von geeigneten Beispielen für die Gestaltung von behindertengerechten Arbeitsplätzen erstellt.
- 3.3 Beim Abschluß einer Leistungsvereinbarung (z.B. im Rahmen von NLEB/REZEI) ist die Integration schwerbehinderter Gruppenmitglieder sicherzustellen.
- 3.4 Im Rahmen von KVP-Prozessen insbesondere bei KVP-Workshops, wird die Integration von schwerbehinderten Gruppenmitgliedern bei Bedarf als ein spezielles Ziel festgelegt.

4. Arbeitszeit

- 4.1 Das Unternehmen erklärt sich bereit, auf Antrag des Schwerbehinderten im Rahmen eines verfügbaren Arbeitszeitmodells eine Arbeitszeit abzustimmen, die unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange dessen Behinderung gerecht wird. Gegebenenfalls ist dazu eine Stellungnahme durch den werks-/ betriebsärztlichen Dienst einzuholen.

Schwerbehinderten, die wegen medizinischen Reha-Leistungen, spezieller Erkrankung - insbesondere auch bei Teilerwerbsminderungsrente - oder zur Wiedereingliederung, auf flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, wird mit entsprechenden Regelungen Rechnung getragen.

- 4.2 Mit Personensorgeberechtigten behinderter Kinder können auf deren Antrag hin individuelle Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. Insoweit wird insbesondere auf die Betriebsvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung der DaimlerChrysler AG verwiesen.

² In den Niederlassungen gilt die Ziffer 3 dieser Integrationsvereinbarung für Teamarbeit/Teamsprecher/ Teammitglied



5. Qualifizierungsmaßnahmen

- 5.1 Schwerbehinderte, die in der XXX beschäftigt sind, sind in Qualifizierungsmaßnahmen bzw. -programme am Standort einzubeziehen.
- 5.2 Entstehen besondere Qualifizierungserfordernisse der schwerbehinderten Beschäftigten zum Erhalt oder zur Erlangung eines Arbeitsplatzes bei der XXX bzw. zur Ermöglichung einer angemessenen Rotation im Rahmen der Gruppenarbeit, so werden diese Qualifizierungserfordernisse an den Standorten zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat besprochen und in Qualifizierungsmaßnahmen bzw. -programme aufgenommen und durchgeführt.
- 5.3 Entsteht für Führungskräfte am Standort ein besonderer Qualifizierungsbedarf hinsichtlich des Umgangs mit Schwerbehinderten, beraten Personalbereich, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat gemeinsam, ob damit im Zusammenhang stehende Themen als fester Bestandteil in Schulungskonzepten für Führungskräfte aufgenommen werden sollen.
- 5.4 Im Übrigen gilt Punkt 3.2 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten vom 30.09.1996 sowie §§ 81 Abs. IV Ziffer 2 und 3 SGB IX.

6. Prävention

- 6.1 Die dafür zuständigen Stellen, der Personalbereich und der Schwerbehinderte tragen dafür Sorge, dass im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Schwerbehinderter nicht entstehen oder durch geeignete Maßnahmen möglichst frühzeitig behoben werden.

Im Übrigen gilt § 84 SGB IX in der jeweiligen Fassung:

Abs. 1: Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Abs. 2: Der Arbeitgeber schaltet mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung auch ein, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist, oder das Arbeitsverhältnis oder sonstige Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Die Schwerbehindertenvertretung schaltet mit Zustimmung der betroffenen Person die gemeinsame Servicestelle und bei schwerbehinderten Beschäftigten auch das Integrationsamt ein. Die Sätze 1 und 2 gelten für behinderte und von Behinderung



Diese Integrationsvereinbarung wurde bearbeitet und bereitgestellt durch: REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, www.rehadat.de, info@rehadat.de

bedrohte Beschäftigte entsprechend; in diesem Fall tritt an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX.

- 6.2 Auch die Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung gemäß Ziffer 2 dieser Vereinbarung dienen der Prävention.

7. Zusammenarbeit

- 7.1 Die Regelkommunikation zwischen den Personalbereichen und der Schwerbehindertenvertretung des jeweiligen Standorts findet nach Bedarf statt, jedoch mindestens 1 mal pro Jahr.
- 7.2 Die Arbeitgeberbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte arbeiten zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung eng und vertrauensvoll zusammen. Um den aktuellen Umsetzungsstand dieser Vereinbarung zu prüfen, kommen sie im Rahmen einer Regelkommunikation zusammen. Hierzu können die Integrationsfachdienste, die Integrationsämter, die Arbeitsverwaltung und Sozialversicherungsträger hinzugezogen werden.
- 7.3 Der Beauftragte des Arbeitgebers am jeweiligen Standort berichtet der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der jährlichen Ermittlung der Schwerbehindertenquote für Arbeitsamt und Integrationsämter, wie viele freie Arbeitsplätze, die insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können, gemäß der gesetzlichen Beschäftigungsquote dem Arbeitsamt gemeldet wurden und wie viele mit arbeitslosen Schwerbehinderten besetzt worden sind. Dies gilt entsprechend für den Arbeitgeberbeauftragten des Unternehmens gegenüber der GSBV.
- 7.4 Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. II SGB IX).

8. Ergänzende Bestimmung zur Umsetzung

- 8.1 Es ist vorrangiges personalpolitisches Anliegen der DaimlerChrysler AG, die in dieser Integrationsvereinbarung festgelegten Grundsätze in jedem Fall zur Anwendung zu bringen und deren Ziele zu erreichen. Ergibt eine Abwägung aller Interessen in einem Einzelfall, dass der Aufwand zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung völlig außer Verhältnis zum damit erzielbaren Erfolg steht oder eine Umsetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, beraten die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat und der Personalbereich vertrauensvoll mit dem Willen zur Einigung über eine alternative Lösungsmöglichkeit.
- 8.2 Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat prüfen bei der Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze, ob zur ergänzenden Finanzierung öffentliche Fördergelder in Anspruch genommen werden können.



9. Schlussbestimmungen

- 9.1 Diese Integrationsvereinbarung gilt inhaltlich abschließend für die XXX Deutschland.
- 9.2 Soweit Gesetzestexte zitiert werden, erfolgt die Bezugnahme in der jeweils gültigen Fassung.
- 9.3 Die Integrationsvereinbarung ergänzt die Grundsätze des Handlungsleitfadens „zur Beschäftigung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Einsatz einschränkungen“ vom Juli 1997, sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung „zur Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten“ vom 30.09.1996.
- 9.4 Die Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmalig zum XXX gekündigt werden.

XXX, XXX

