

Konzernbetriebsvereinbarung

Zwischen der

XXX, XXX als Konzernunternehmen sowie namens und im Auftrag der in Anlage
1 benannten Unternehmen

und der

Konzern-Schwerbehindertenvertretung und des Konzern-Betriebsrates der
XXX

wird zur Integration von schwerbehinderten Menschen gemäß § 83
Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) folgendes vereinbart:

Präambel:

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in das Berufsleben und die Ausbildung 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. Danach unterstehen Menschen mit Behinderungen dem besonderen Schutz des Staates.

Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches, Neunter Teil, das die Bestimmungen des ehemaligen Schwerbehindertengesetzes übernommen hat, sollen die Verpflichtungen im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung umgesetzt werden. Dabei obliegt dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In deren Erfüllung erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, diesen Personen Perspektiven zu verschaffen. Durch die neue Gesetzgebung wird vorrangig, mit der Verbesserung der Chancengleichheit, die Verpflichtung gesehen, arbeitslose schwerbehinderte Menschen in das Arbeits- und Berufsleben zu integrieren.

In Umsetzung dieser Verpflichtung arbeiten in allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen - unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der Interessenvertretungen - Geschäftsführung, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte des Arbeitgebers und der betriebsärztliche Dienst vertrauensvoll zusammen.



1. Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Unternehmen und Betriebe des XXX - Konzerns, die in Anlage 1 aufgeführt sind, sowie für alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen der jeweiligen Unternehmen und Betriebe.

z. Begriffsbestimmungen

- 2.1. Der Begriff der Schwerbehinderung ist in § 2 Abs. 2 SGB IX geregelt.
- 2.2. Der Begriff der Gleichstellung ist in § 2 Abs. 3 SGB IX geregelt.
- 2.3. Der Arbeitgeber hat nach § 98 SGB IX einen Beauftragte/n schriftlich zu bestellen, der/die den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten kann.
- 2.4. Schwerbehindertenvertretung im Sinne des § 94 SGB IX sind die gewählten Vertrauenspersonen in den einzelnen Betrieben. Die Konzernschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen dieses Personenkreises im Konzernbetriebsrat.

3. Pflichten des Arbeitgebers

- 3.1. Gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX besteht für den Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze, auch Teilzeitarbeitsplätze, mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.
- 3.2. Durch geeignete Maßnahmen muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass in seinen Betrieben wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.
- 3.3. Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen, einschließlich organisatorischen, personalrechtlichen und baulichen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Beteiligung der SB-Vertretung kann nicht durch das Recht der SB-Vertretung, an Sitzungen des Betriebsrates und an Besprechungen teilzunehmen, ersetzt werden.



3.4. Der Arbeitgeber stellt in einer zentralen jährlichen Berichterstattung die Beschäftigungsstruktur der schwerbehinderten Menschen dar. Dieser Bericht trifft Aussagen über:

- Die Beschäftigungsquote nach § 71 SGB IX
- Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen nach Funktionsgruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit/- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich einer geschlechtsspezifischen Darstellung
- Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden einschließlich deren Zu- und Abgänge
- Ab- und Zugänge im Beschäftigungssystem (Wegfall/Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft)
- Aufgrund der Behinderung durchgeführte Förderungs-, Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen

3.5. Bis zum 31. März jeden Jahres übersenden die Betriebe die erfassten Datenbestände des Vorjahres an das Arbeitsamt XXX, XXX bzw. XXX.

3.6. Vorgesetzte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollten gezielt an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, die das Integrationsamt im Rahmen des Fortbildungsprogramms zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anbietet.

4. Einstellungsgrundsätze

4.1. Alle Bewerbungen sind - soweit schwerbehinderte Menschen im Verfahren beteiligt sind - der SB-Vertretung vorzulegen, es sei denn, der schwerbehinderte Bewerber lehnt die Teilnahme ab.

4.2. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und sind die SB-Vertretung oder der Betriebsrat mit der beabsichtigten Personalentscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit den Interessenvertretern unter Anhörung des schwerbehinderten Menschen zu erörtern.



5. Beteiligung Dritter am Einstellungsverfahren

- 5.1. Bei der Integration von schwerbehinderten Menschen sind, mindestens zu den einzelnen Einstellungsmaßnahmen, im Rahmen der jeweils geltenden rechtlichen Bestimmungen, die Arbeitsämter einzubeziehen.

Das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste, die Rehabilitationsträger sowie die Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen können einbezogen werden.

- 5.2. Zuschüsse von Rehabilitationsträgern/ des Integrationsamtes für die berufliche Eingliederung, insbesondere von der Bundesanstalt für Arbeit, sind in Anspruch zu nehmen.

6. Ausbildung, Förderung, Fortbildung

- 6.1. Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis und gegebenenfalls notwendig werdende Vorqualifizierungen so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.
- 6.2. Für schwerbehinderte Menschen sind erforderlichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, herzustellen, soweit die Realisierung für den Betrieb zumutbar, diese nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist und keine staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften entgegenstehen.
- 6.3. Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z.B. schwerbehinderte Menschen mit dem Ausweiskennzeichen „aG“ oder „G“, bzw. einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 % oder mit erheblicher Gehbehinderung, die zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines privaten PKW's angewiesen sind, weil Ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß zurückzulegen) sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Stehen Parkflächen nicht zur Verfügung, können geeignete Flächen angemietet werden, soweit die Anmietung wirtschaftlich vertretbar ist. Schwerbehinderte Menschen genießen insoweit Vorrang gegenüber allen anderen Beschäftigten. Über Anträge auf Bereitstellung von Parkflächen entscheidet die jeweilige Betriebsleitung nach Anhörung der SB-Vertretung. Vor einer Ablehnung ist die SB-Vertretung zu hören.



6.4. Arbeitsstätten, Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte für schwerbehinderte Menschen sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahren gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX auszustatten.

6.5. Unmittelbare Vorgesetzte sollen sich über die Gesamtsituation der Behinderung des schwerbehinderten Menschen, die Auswirkungen auf das Leistungsbild und die Verwendungsfähigkeit laufend unterrichten.

7. Weiterbeschäftigung bei Maßnahmen des Personalausgleichs

7.1. Gleichwertiger Arbeitsplatz

Ist der weitere Einsatz eines schwerbehinderten Menschen auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich (z.B. wegen Aufgabenwegfall, Zusammenlegung von Unternehmen, Einschränkung eines Unternehmens oder wesentlicher Teile des Unternehmens) ist im Rahmen der tariflichen Regelungen und sonstiger Vereinbarungen sowie insbesondere unter Berücksichtigung der Erklärung der XXX-Geschäftsführung zur Sozialen Sicherung vom 01.09.1999 ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz im Konzern zu vermitteln.

7.2. Wenn die SB-Vertretung einen Arbeitsplatz aufzeigt, ist dies vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu prüfen und bei Ablehnung zu begründen.

8. Rehabilitation/Wiedereingliederung

8.1. Um das Ziel einer dauernden Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt „Rehabilitation/berufliche Wiedereingliederung geht vor Rente“.

8.2. Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden.

9. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

9.1. In Angelegenheiten der Entlassung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat vor der Entscheidung eine Anhörung der SB-Vertretung zu erfolgen.

9.2. Soll das Arbeitsverhältnis gegen den Willen des schwerbehinderten Menschen beendet werden, sind die §§ 85 - 92 SGB IX zu beachten.



9.3. Vor jeder ordentlichen Kündigung ist unter Beteiligung der SB-Vertretung zu prüfen, ob ein Einsatz des schwerbehinderten Menschen auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Insoweit gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze, insbesondere der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Vertrages stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes.

10. Prävention

Der Arbeitgeber schaltet in einem 2-stufigen Verfahren bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig zunächst die SB-Vertretung und anschließend die in § 93 SGB IX genannten Interessenvertretungen ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanziellen Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

11. Barrierefreiheit

Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitern. Dies gilt nicht, wenn die Umsetzung für den Betrieb nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist.

Die entsprechenden DIN-Normen (18024 und 18025 in der jeweilig gültigen Fassung) sind so weit möglich einzuhalten, dies gilt insbesondere für Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume, Toiletten für Rollstuhlfahrer und Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen.

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind unter Einbeziehung der SB-Vertretung die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen.



12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Schwerbehinderteninteressen

12.1. Schwerbehindertenvertretung

1. Die gewählten Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen wählen entsprechend dem SGB IX eine Konzern-SB-Vertretung.
2. Die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Betrieben ohne SB-Vertretung werden von der Konzern-SB-Vertretung wahrgenommen.
3. Die SB-Vertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem notwendigen Umfang von dienstlichen Tätigkeiten freizustellen.
4. Die Freistellungsregelungen im Sinne des § 96 Abs. 4 SGB IX sind auch bei der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen anzuwenden.
5. Um der SB-Vertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr umgehend Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen sowie Änderungen in der SB-Eigenschaft durch den Arbeitgeber mitzuteilen.
6. Die durch die Tätigkeit der SB-Vertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt der Betrieb.

12.2. Beauftragte/r des Arbeitgebers

Der/die Beauftragte/r ist schriftlich zu bestellen und abuberufen. Die Bestellung/Abberufung ist den personalbearbeitenden Stellen, der zuständigen SB-Vertretung und dem Betriebsrat anzuzeigen. Außerdem ist die Person dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt zu benennen. Die Person ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken. Diese Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung, Aufgeschlossenheit und Verständnis für die schwerbehinderten Menschen. Der/die Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein.

13. Schlussbestimmungen

- 13.1. Die Integrationsvereinbarung kann auf Antrag der SB-Vertretung in jedem Betrieb durch Einzelvereinbarungen ergänzt werden, die den Besonderheiten des Betriebes Rechnung tragen.



- 13.2. Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Integrationsvereinbarung nicht berührt, es sei denn, sie beinhalten ergänzende Ausführungen im Sinne der besonderen Fürsorgepflicht.
- 13.3 Sollten sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, werden die Parteien in Verhandlungen eintreten, die dem Ziel dienen, Regelungen zu vereinbaren, die der geänderten Gesetzeslage Rechnung tragen.
- 13.4 Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom XXX in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Abschluß einer neuen gültig.

