

## **Integrationsvereinbarung**

für Schwerbehinderte, Gesundheitsbeeinträchtigte oder leistungsgeminderte Personen nach  
§ 83 SGB IX

Zwischen der XXX und dem Betriebsrat der XXX, beide handelnd für die XXX.

### **Präambel**

Bei der Integration von Schwerbehinderten, Gesundheitsbeeinträchtigten und leistungsgeminderten Personen ist auf gegenseitiges Vertrauen sowie soziales Verhalten zu achten. Es ist zu regeln, daß Ausgrenzungen und Benachteiligungen nicht entstehen und die Integration und Qualifizierung gefördert werden.

### **Ziele**

Die Ziele sind, Schwerbehinderte in die Arbeitswelt einzubinden sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten und die oben genannten Gruppen - Personen (Mitarbeiter/innen) richtig integriert einzusetzen, die erforderlichen Arbeitsplätze und Maschinen behinderten- oder anforderungsgerecht herrichten, die Abläufe so organisieren, daß eine gute Leistung für beide Beteiligten betrieblich und persönlich erfolgt.

### **§ 1 Integrative Beschäftigungssicherung**

- a) Bei Neueinstellungen von Personal ist mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie mit dem Arbeitsamt abzuklären, ob geeignete schwerbehinderte Personen zur Verfügung stehen.
- b) Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen dürfen weder bei der Einführung und Beschäftigung neuer Arbeitsformen noch bei Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes und bei Umstrukturierung aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden.
- c) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die technischen und organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß alle Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen im Sinne des SGB IX beschäftigt werden können.
- d) Zur integrativen Beschäftigungssicherung und Prävention nach § 84 SGB IX der Schwerbehinderten XXX wird unter § 3 die zu vereinbarende Laufzeit sowie die Maßnahmen und das Ziel der Integrationsvereinbarung aufgeführt.



- e) Behinderte Personen dürfen wegen ihrer Behinderung keine Nachteile entstehen. Dies betrifft insbesondere behinderungsbedingte Einschränkungen beim Arbeitswechsel und beim Umfang der ausgeführten Aufgaben. Darauf bezogene ausgleichende Maßnahmen sollen das Ziel verfolgen, wenigstens eine durchschnittliche Arbeitsleistung zu erbringen.  
Bei einer dauerhaften behinderungsbedingten Minderleistung von mindestens 30 % der durchschnittlichen Leistung sind gemäß § 26 Ausgleichsabgabeverordnung Lohnkostenzuschüsse der Hauptfürsorgestelle in Anspruch zu nehmen. Bei Eingliederungsmaßnahmen gilt das gleiche für Eingliederungszuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit.
- f) Abwesenheitszeiten, in denen Arbeiterinnen aufgrund behinderungsbedingter oder medizinischer Verrichtungen oder Versorgung (z. B. bei Diabetes, Stomaträgern, bei Dialyse) oder aufgrund behinderungsbedingter zusätzlicher Pausenzeiten, zusätzlicher Wegezeiten, zusätzlicher Erholzeiten ihrer Arbeit nicht nachkommen können, dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten oder der Gruppe gehen. Behinderungsbedingte Abwesenheitszeiten sind anzurechnen.  
Aufgrund spezifischer Beeinträchtigungen kann es für bestimmte Gruppen von Behinderungen, Sonderregelungen zur Arbeitszeit geben (z. B. kürzere Arbeitszeit, Waschzeiten), die als behinderungsbedingte Abwesenheitszeiten zu verrechnen sind.
- g) Die Personalplanung in den Abteilungen oder in der Gruppe ist so auszulegen, daß durch die Anwesenheit von Schwerbehinderten, Gesundheitsbeeinträchtigten oder leistungsgeminderten Personen keine Mehrbelastung auf die anderen Kolleginnen und Kollegen erfolgt.

## § 2 Behindertengerechte Arbeitsgestaltung

- a) Jeder Beschäftigte mit Behinderungen hat Anspruch auf die seinen Behinderungen entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und im Arbeitssystem. Zu den Arbeitsbedingungen gehören die Arbeitsstätte, der Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung, die verwendeten Arbeitsstoffe, die Arbeitsverfahren, die Arbeitsmethoden, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsinhalte, die Arbeitsorganisation und das Arbeitsklima. Es sind dabei insbesondere die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes, der Bildschirmrichtlinie, der Gefahrstoff- und Arbeitsstättenverordnung zu beachten,
- b) Insbesondere bei der Neuplanung, aber auch bei Veränderung, Umbau, Erweiterung bestehender Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitssysteme etc. sind die Voraussetzungen und Anforderungen an einen behindertengerechten Arbeitseinsatz bereits in die Planung zu berücksichtigen.
- c) Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Rahmen seiner Gesundheitsberichterstattung einmal pro Jahr auch über Belastungsursachen, Gesundheits- und Unfallgefährdung Schwerbehinderter, sowie geplante und erfolgte Maßnahmen des Belastungsabbaus und der Gesundheitsförderung zu berichten.



### § 3 Laufzeit, Maßnahmen und Ziele der Integrationsvereinbarung

#### a) Laufzeit

Die Laufzeit der Integrationsvereinbarung soll 2 Jahre betragen und 3 Monate vor Ablauf auf eine Verlängerung überprüft werden. Bei der Überprüfung sollten sich alle Parteien, die in der Integrationsvereinbarung aufgeführt sind, zusammensetzen, um möglichst eine Verlängerung zu vereinbaren.

#### b) Maßnahmen

Um den Arbeitsplatz der schwerbehinderten Kollegin XXX abzusichern, sollten folgende Arbeiten weiterhin zur Verfügung stehen und sichergestellt werden:

- 1.) Zurückhalten von Arbeiten, die ansonsten fremdvergeben werden
- 2.) Bereitstellung (Sicherung) von Kleinserien-Montagearbeiten
- 3.) Zur Verfügungstellung von einfachen Kontrollarbeiten

Zur Kostenreduzierung und Mehrkostenaufwand gegenüber der Fremdfertigung sowie der Leistungsdifferenz gegenüber nicht behinderten Personen sollte mit der Hauptfürsorgestelle über eine Kostenübernahme geredet werden.

Die Höhe, Art und die Laufzeit der Kostenübernahme durch die Hauptfürsorgestelle wird unter § 3 Punkt c) genau definiert.

#### c) Unterstützung durch die Hauptfürsorgestelle

#### d) Ziele

Ziel der Integrationsvereinbarung ist, den Arbeitsplatz der Schwerbehinderten XXX zu erhalten und abzusichern. Weiterhin sollte die Möglichkeit bestehen, weitere Personen mit einbeziehen zu können.

### § 4 Qualifizierung

a) Die Sicherung und Erweiterung der Qualifikation Behinderter ist Bestandteil und Ziel der allgemeinen Personal- und **Qualifizierungsplanung**. Es ist sicherzustellen, daß Behinderte möglichst an den allgemeinen Qualifizierungsangeboten teilnehmen Die Maßnahmen sollen ferner an den Erfordernissen der Behinderung ausgerichtet sein.

b) Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen von wenigstens 5 Tagen pro Jahr und sind gemäß § 81 SGB IX an Maßnahmen der innerbetrieblichen Bildung zu beteiligen. Der Arbeitgeber hat ihnen die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen zu erleichtern.



- c) Nach erfolgreichem Abschluß der Qualifizierungsmaßnahmen erwirbt der Beschäftigte einen Anspruch auf eine seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung und Entlohnung.
- d) Im Rahmen der betrieblichen Qualifikationsplanung ist der Qualifikationsbedarf von behinderten Beschäftigten jährlich zu ermitteln. Sie sind über betriebliche und außerbetriebliche Qualifizierungsangebote zu informieren.

## § 5 Konfliktlösungen

- a) Konflikte, von denen Behinderte betroffen sind, sind umgehend in einem Gespräch mit dem Ziel der Schlichtung zu klären. Die Unterstützung der Betroffenen durch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat ist sicherzustellen.
- b) Wenn Konflikte nicht selbst bewältigt werden können, soll mit Unterstützung der Integrationsberatung eine Klärung mit dem Ziel der Einigung erfolgen.

