

Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX wird abgeschlossen zwischen der Geschäftsführung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers.

Präambel

Die Parteien stimmen darin überein, daß die berufliche Integration behinderter Menschen bei XXX zur Unternehmenskultur gehört. Mit dieser Vereinbarung möchten alle Seiten die schon vor der gesetzlichen Änderung praktizierte Integration festigen und weiter verbessern.

Die Parteien verpflichten sich, das Schwerbehindertenrecht, das als Teil 2 „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“ in das SGB IX übernommen wurde, in seiner neuen Fassung vom 19.06.2001 im Unternehmen umzusetzen.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für

- schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Mitarbeiter, im Sinne des § 68 Abs. 1 SGB IX (nachstehend Schwerbehinderte genannt),
- Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen und
- langzeitkranke Mitarbeiter,

die bei der XXX KG XXX beschäftigt sind

2. Ziele

Schwerbehinderte werden wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt, insbesondere bei arbeitsvertraglichen Regelungen, beim beruflichen Aufstieg oder bei einer Kündigung. Außerdem soll die Neueinstellung bzw. die Ausbildung von Schwerbehinderten gefördert werden.



Diese Ziele werden erreicht durch folgende Regelungen:

2.1 Personalplanung

- 2.1.1 Der Arbeitgeber ist bereit, seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht auch zukünftig nachzukommen.
- 2.1.2 Der Arbeitgeber nimmt bei der externen Besetzung freier Stellen rechtzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt auf und prüft, ob freie Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können.
- 2.1.3 Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat werden über freie Stellen informiert. Der Arbeitgeber unterrichtet auch die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über eingehende Vermittlungsvorschläge schwerbehinderter Arbeitssuchender und über eingehende Bewerbungen Schwerbehinderter.
- 2.1.4 Die Schwerbehindertenvertretung kann bei der Besetzung freier Stellen in die Bewerbungsunterlagen von Schwerbehinderten Einsicht nehmen.
- 2.1.5 Befristete Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Beschäftigter werden bei entsprechenden betrieblichen Möglichkeiten vorrangig in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.
- 2.1.6 Wenn die gesetzliche Pflichtquote der Arbeitsplätze nicht erfüllt ist, sind bei gleicher Eignung Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen.
- 2.1.7 Werden schwerbehinderte Bewerber bei einer externen Einstellung nicht berücksichtigt, ist die beabsichtigte Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu erörtern.

2.2 Arbeitsplatzgestaltung

- 2.2.1 Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze behinderter Mitarbeiter entsprechend angepaßt.
- 2.2.2 Die Arbeitsplatzgestaltung wird in Zusammenarbeit mit den internen betrieblichen Helfern durchgeführt.
- 2.2.3 Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind die Ansprechpartner für die Arbeitsplatzgestaltung.
- 2.2.4 Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so daß die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.
- 2.2.5 Bei Bedarf wird der technische Berater des Integrationsamts in die Gestaltungsfrage mit eingebunden.



2.3 Gestaltung des Arbeitsumfelds

- 2.3.1 Bei der Planung von Neu- und Umbaumaßnahmen von Ein- und Ausgängen, Toiletten usw. wird auf Barrierefreiheit für Schwerbehinderte geachtet.
- 2.3.2 Der Arbeitssicherheitsausschuss überprüft die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsabläufe und -anweisungen auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit, Verständlichkeit.
- 2.3.3 Bei Bedarf wird der technische Berater des Integrationsamtes in die Gestaltungsfrage mit eingebunden.

2.4 Arbeitsorganisation

- 2.4.1 Vor Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation sind für alle behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Mitarbeiter die erforderlichen technischen und/oder organisatorischen Voraussetzungen zu erbringen.
- 2.4.2 Gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten Mitarbeitern darf durch die Beschäftigung in Gruppenarbeit keine Nachteile entstehen.

2.5 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse und Möglichkeiten den Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Mitarbeitern angepaßt werden.

3. Hilfen für Schwerbehinderte

Der Arbeitgeber. verpflichtet sich, alle ihm zugänglichen Hilfen für Schwerbehinderte wie Beratung, Zuschüsse, Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen, die von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Arbeitsamt oder anderen Stellen zur Verfügung gestellt werden, zu nutzen.

4. Prävention und Rehabilitation

- 4.1 Bei eintretenden personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis von Schwerbehinderten informieren sich die Parteien rechtzeitig gegenseitig und beraten Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Beschäftigungsverhältnisses.
- 4.2 Auf Wunsch des Schwerbehinderten, der länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist, wird die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet. Wenn der betroffene Schwerbehinderte einverstanden und dies erforderlich ist, kann die Schwerbehindertenvertretung die gemeinsame Servicestelle und auch das zuständige Integrationsamt einschalten. Die Schwerbehindertenvertretung bzw. der Betriebsrat unterstützen die Beschäftigten auch bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung beim Versorgungsamt und bei Anträgen auf Gleichstellung an das Arbeitsamt.
- 4.3 Prävention auf dem Gebiet der Erhaltung und Förderung der Gesundheit wird vom Unternehmen kontinuierlich vorangetrieben. Verantwortlich ist das Projektteam „Arbeitskreis Gesundheit“.



5. Information der Vorgesetzten

- 5.1 Vorgesetzte von Schwerbehinderten müssen in stärkerem Maße die persönlichen Merkmale ihrer behinderten Mitarbeiter kennen. Dies gilt zum einen für die Fähigkeiten des Einzelnen, zum anderen aber auch für seine individuellen Fähigkeiten gemessen werden und nicht an ihren Defiziten.
- 5.2 Der Beauftragte informiert alle Vorgesetzten mit Personalverantwortung über die für die Integration von Schwerbehinderten bedeutsamen Vereinbarungen und weist sie auf ihre Pflichten aus diesen Vereinbarungen hin. Er bemüht sich seinerseits, die für die Integration notwendigen Informationen von den Vorgesetzten zu erhalten.

6. Zusammenarbeit

- 6.1 Der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat arbeiten eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- 6.2 Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat verpflichten sich, die für die Umsetzung dieser Vereinbarung notwendigen und ihnen vorliegenden Informationen dem Beauftragten zukommen zu lassen.
- 6.3 Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers arbeiten mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt zusammen.
- 6.4 Der Schwerbehindertenbeauftragte bemüht sich, die für die Integration notwendigen Informationen von den Vorgesetzten zu erhalten.
- 6.5 Es wird ein Integrationsteam gebildet, bestehend aus:
 - Beauftragter des Arbeitgebers
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Ein Betriebsratsmitglied

Das Integrationsteam wählt einen Sprecher.

- 6.6 Bei Bedarf kann das Integrationsteam einladen:

Betriebsarzt
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Fachkraft für Gebäude
Fachkraft für Lüftung und Beleuchtung
Personalentwickler
Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
Vertreter des Integrationsamtes
Vertreter des Arbeitsamtes



6.7 Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- Die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- Die Beratung des Arbeitgebers hinsichtlich Fördermöglichkeiten für Mitarbeiter und Auszubildende,
- Zusammenarbeit und Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- Erstellung von Konzepten, z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation,
- Durchführung von Integrationsprojekten
- Überprüfung der Vereinbarungsziele

6.8 Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung. Es trifft sich jeweils bei Bedarf, jedoch mindestens halbjährlich zur Erörterung und Überprüfung der in der Integrationsvereinbarung benannten Aufgaben.

7. Integrationsberichterstattung

Der Beauftragte des Arbeitgebers berichtet in den Versammlungen der Schwerbehinderten über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.

8. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelne Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird unter Beteiligung des Integrationsteams ein Konsens gesucht.

9. Inkrafttreten und Kündigung

9.1 Diese Integrationsvereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

9.2 Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum XXX, gekündigt werden.

9.3 Die Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen durch Aushang bekannt gemacht. Außerdem wird eine Kopie dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt XXX übermittelt.

XXX, XXX

