

Betriebsvereinbarung

INTEGRATION

Zwischen der Unternehmensleitung der XXX, Systeme für XXX und dem Gesamtbetriebsrat sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

1. Präambel

Die Unternehmensleitung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat der XXX, Systeme für XXX, stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern, zu fördern und damit der Beschäftigungspflicht, gemäß § 71 SGB IX, nachzukommen. Im Rahmen dieser Aufgabe ist es unser Ziel, Schwerbehinderte in den Arbeitsprozess einzugliedern und ihnen eine - ihren Anlagen entsprechende - sinnvolle Beschäftigung zu geben. Dies gilt sowohl für in den XXX beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Neueinstellungen.

Diese Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten in den einzelnen XXX zu erreichen, sowie die Diskriminierung und auch die soziale Ausgrenzung Schwerbehinderter zu verhindern.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die XXX, Systeme für XXX/XXX und kommt für folgende Personengruppen in Betracht:

- Schwerbehinderte und Gleichgestellte Beschäftigte im Sinne der §§ 1 und 68 SGB IX
- die behinderten Beschäftigten im Sinne des § 2 SGB IX
- Beschäftigte mit ärztlichem Attest
- Beschäftigte mit Rehabilitationsbedarf
- Langzeitkranke Beschäftigte



3. Ziele

Mit dieser Integrationsvereinbarung werden die folgenden Ziele verbunden:

- Gesetzliche Beschäftigungspflicht erfüllen
- Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher
- Stellenausschreibung optimieren
- Information über freie und neue Arbeitsplätze geben
- Chancengleichheit bei Team- und Gruppenarbeit
- Weiterbeschäftigungsgarantie bei Umstrukturierung
- Vorgesetztenqualifizierung

Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte sowie die entsprechenden betrieblichen Stellen eng zusammen und koordinieren ihre Arbeit. Zur Erreichung dieser Ziele werden Kontakte zum Integrationsamt, dem Arbeitsamt und allen anderen Rehabilitationsträgern gepflegt und Zuschüsse zur Gestaltung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in Anspruch genommen.

4. Regelungen

Gesetzliche Beschäftigungspflicht

Die gesetzliche Mindestquote, entsprechend § 81, Abs. 1 SGB IX, zur Beschäftigung Schwerbehinderter muß immer erfüllt sein. Solange die Quote nicht erfüllt ist, werden, wenn der Arbeitsmarkt sie hergibt, nur Schwerbehinderte eingestellt. Darüber hinaus werden geeignete weitere Neueinstellung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, soweit hierzu vom Arbeitsamt Angebote vorhanden sind, vorgenommen.

Kündigungen Schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, soweit sie nicht personenbedingt sind, nicht vorgenommen.

Schwerbehinderte werden nur versetzt und umgesetzt, wenn sie durch die Umsetzung gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen vorfinden.

Ausbildung

Pro Ausbildungsjahr werden mindestens zwei Schwerbehinderte, gemäß § 72 Abs. 2 SGB IX, ausgebildet.



Stellenausschreibung optimieren

In jeder Stellenausschreibung - intern und extern - muß exakt darauf hingewiesen sein, dass die ausgeschriebenen Stellen - bei gleicher Qualifikation vorrangig mit sich bewerbenden Schwerbehinderten bzw. schwerbehinderten Frauen besetzt werden muß.

Information über freie und neue Arbeitsplätze

Personalwesen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung müssen sich mindestens einmal wöchentlich zusammensetzen, um Informationen über freie oder freiwerdende Arbeitsplätze, Arbeitsplatzgestaltung und schwerwiegende Probleme im Schwerbehindertenbereich auszutauschen.

Chancengleichheit bei Team- und Gruppenarbeit

Die besonderen Bedürfnisse Schwerbehinderter sind bei der Qualifizierung und Weiterbildung, vor allen Dingen bei Einsatz in Team- bzw. Gruppenarbeit, der im Betrieb Beschäftigten zu berücksichtigen.

Bei Team- bzw. Gruppenarbeit müssen Schwerbehinderte gleiche Chancen der Qualifizierung erhalten wie nichtbehinderte Kolleginnen und Kollegen.

Sie sind bei internen und externen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen.

Weiterbeschäftigungsgarantie bei Umstrukturierungen

Bei Umstrukturierungsmaßnahmen müssen behinderten gerechte Arbeitsplätze geschaffen, bzw. wenn schon vorhanden, erhalten werden.

Wenn betriebliche Änderungen vorgenommen werden sollen, muß mindestens ein halbes Jahr vor der Maßnahme eine innerbetriebliche Qualifizierung der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen durchgeführt werden damit eine Weiterbeschäftigungsgarantie gegeben ist.



Vorgesetztenqualifizierung

Vorgesetzte, in deren Bereich behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, werden im Hinblick auf den Umgang mit diesen Mitarbeiterinnen gesondert geschult.

Schwerpunkte dieser Schulung sind Fragen über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die behinderungsbedingten Leistungsprobleme, die Arbeitsgestaltung und das erforderliche Konfliktmanagement.

5. Überwachung

Zur Überwachung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet. Dieses Team setzt sich zusammen aus

- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Beauftragter des Arbeitgebers
- Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sprecher und Moderator dieses Teams ist die Schwerbehindertenvertretung. Dieses Team hat die Aufgabe

- die Umsetzung der Integrationsvereinbarung zu überwachen
- den Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung Schwerbehinderter zu beraten
- Konzepte für die Integration zu erstellen
- die einzelnen Maßnahmen zu koordinieren
- die Begleitung von Maßnahmen
- die laufende Überprüfung der Ziele

Die Schwerbehindertenvertretung berichtet in regelmäßigen Abständen dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenversammlung und der Betriebsversammlung, ob und in welchem Umfang die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Ziele erreicht wurden. Ebenfalls wird das Unternehmen regelmäßig die Entwicklung überprüfen.

Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers berichtet bei der jährlich stattfindenden Schwerbehindertenversammlung über die vom Arbeitgeber unternommenen Schritte im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung.

6. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen keine Einigung, so ist zuerst das Integrationsamt einzuschalten. Sollte es auch unter Mithilfe des Integrationsamtes nicht zu einer Einigung kommen, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 Betr.VG.



7. Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt am XXX in Kraft. Sie gilt bis zum XXX. Drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer nehmen Geschäftsleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung Verhandlungen über eine neue Vereinbarung auf.

Jede Seite hat jederzeit das Recht, Änderungen und Ergänzungen - insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung in den Werken und in der Rechtsprechung - vorzuschlagen, die dann bei Einigung mit aufgenommen werden.

Diese Vereinbarung wird an den XXX Stellen zum Aushang gebracht. Außerdem wird eine Kopie der Vereinbarung an das zuständige Integrationsamt und das Arbeitsamt gesandt.

XXX

