

Integrationsvereinbarung

Zwischen

der XXX GmbH & Co, XXX, nachstehend Firma genannt

und

der Schwerbehindertenvertretung der Firma XXX GmbH & Co

wird nachstehende Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX geschlossen:

1. Präambel

In Anlehnung an die Vorgaben des SGB IX werden im Rahmen der vorliegenden Integrationsvereinbarung Zielvereinbarungen zur Förderung der dauerhaften beruflichen Integration behinderter Menschen abgeschlossen. Die Integrationsvereinbarung wird dabei von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Unverzichtbare Voraussetzungen hierfür ist größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Die Umsetzung dieser Ziele ist jedoch nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten, gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation möglich.

Die Firma wird im Rahmen Ihrer Möglichkeiten behinderte Menschen, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen im Betrieb, auch an veränderten Arbeitsplätzen einsetzen, integrieren und die Mitarbeiter entsprechend qualifizieren.

Die Instrumente zur optimalen Eingliederung wie Trainingsmaßnahmen, Probezeit, Praktika u. a. werden entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten ausgeschöpft.

Hierzu leistet die Schwerbehindertenvertretung einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung betrieblicher Problemlagen. Sie wird dabei von dem Betriebsrat unterstützt. Durch Zusammenarbeit mit der Hauptfürsorgestelle und dem Arbeitsamt sowie dem Betriebsarzt wird dabei der Prozess der erfolgreichen Arbeitsaufnahme und der Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse Schwerbehinderter begleitet.



Die Vereinbarungspartner wissen, dass eine dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich ist.

II. Bestandsaufnahme/Ist-Situation am XXX

1. Betriebliche Rahmenbedingungen:

Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit:	XXX
Anzahl der Auszubildenden	XXX
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten:	XXX
Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten	XXX
Beschäftigungsquote:	XXX

davon: besonders betroffenen Schwerbehinderte (§ 72 SGB IX):	XXX
Schwerbehinderte mit chronischen Erkrankungen:	XXX
schwerbehinderte Frauen	XXX
schwerbehinderte Auszubildende:	XXX
schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte	XXX
schwerbehinderte Heimarbeiter	XXX

Die Schwerbehindertenvertretung erhält als Information über die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten eine Kopie der jährlichen Meldung an das Arbeitsamt.

2. Strukturen der Zusammenarbeit

Intern ist Ansprechpartner in Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter der Beauftragte der Firma sowie die/der Vertrauensfrau/-mann der Schwerbehinderten und der Betriebsrat.

Extern wird bei Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter Unterstützung bei der Hauptfürsorgestelle, dem Betriebsarzt sowie dem Arbeitsamt gesucht.



3. Qualifizierung

Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen werden in die Qualifizierungsmaßnahmen der Firma je nach Kenntnisstand und Fähigkeiten integriert. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten. Qualifizierung ist entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz. Den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen arbeits- und aufgabenbezogen alle Möglichkeiten der betrieblichen Qualifizierung offen stehen.

4. Zielvereinbarungen

Gemäß § 83 SGB IX soll im Rahmen der Verhandlungen zum Abschluss der Integrationsvereinbarung über folgende Punkte gesprochen werden:

Personalbedarf

Ziel ist es, in der Firma soweit als möglich, bis XXX die gültige Pflichtquote von 5 % zu erreichen bzw. zu belassen. Ebenso soll die Vergabe von Aufträgen an Behinderteneinrichtungen soweit als möglich beibehalten werden.

Jeder Arbeitsplatz in der Firma kann bei entsprechender Eignung mit einem/einer Schwerbehinderten besetzt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können. Er hat frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen, das Arbeitsamt hat dem Arbeitgeber geeignete Schwerbehinderte vorzuschlagen. Über die Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes und über vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.

Bei internen Stellenausschreibungen werden Schwerbehinderte, die sich für eine Stelle interessieren, zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch über die Anforderungen der Stelle umfassend informiert. Es muss die Möglichkeit zu einer sachlichen Argumentation der Schwerbehindertenvertretung in Sachen Einstellung oder Ablehnung gegeben sein bevor über die Besetzung entschieden wird.

Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt sind oder werden, sind vom Betriebsarzt dahingehend zu beurteilen, ob sie für diesen Schwerbehinderten Mitarbeiter ohne gesundheitliche Bedenken geeignet sind. Treten Bedenken auf und findet sich innerbetrieblich keine geeignete Lösung, so wird auf das Serviceangebot der Hauptfürsorgestelle zurückgegriffen.



Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Die Gestaltung des Arbeitsumfeldes wird im Einzelfall zusammen mit dem Schwerbehinderten, dem Vorgesetzten oder Meister, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und bei Bedarf mit dem Sicherheitsingenieur abgeklärt. Sie sollte der Behinderung des Schwerbehinderten gerecht werden. Für Mängelbeseitigungen ist der Arbeitgeber bzw. sein Bevollmächtigter verantwortlich. Behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen behindertengerecht beschäftigt werden.

Arbeitsorganisation

Eine Mitgestaltungsmöglichkeit des Einzelnen über die Organisation seiner Arbeit soll dabei einfließen, sonst gelten die gleichen Kriterien wie bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

Arbeitszeit

Für die Schwerbehinderten in der Firma gilt die gleiche Arbeitszeit wie für die anderen Mitarbeiter. Gemäß Arbeitsvertrag ist die Tätigkeit während der normalen Arbeitszeit im Schichtbetrieb oder in Teilzeit auszuüben. Der Arbeitgeber hat die Einrichtung von Arbeitsplätzen auch für Teilzeitbeschäftigte zu fördern. Wenn eine kürzere Arbeitszeit aufgrund der Art oder der Schwere der Behinderung notwendig ist, so ist entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten auf diese Wünsche einzugehen.

5. Umsetzung der Vereinbarungen

Die Erreichung dieser Ziele wird von der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie dem Beauftragten des Arbeitgebers unterstützt, gesteuert und überwacht.

Der Kontakt zur Hauptfürsorgestelle, zum Arbeitsamt und zum Betriebsarzt erfolgt durch die Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

Das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestelle erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

6. Berichtspflicht/Controlling

Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers berichten einmal jährlich über den Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen.

In der Schwerbehindertenversammlung wird der Arbeitgeber über die Angelegenheiten, die Schwerbehinderte betreffen, berichten.



7. Inkrafttreten, Kündigung

Die Integrationsvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterschrift in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Die Vereinbarung gilt weiter bis eine Einigung über notwendige Veränderungen getroffen wird.

XXX, den XXX

