

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration von Schwerbehinderten

Präambel.

Geschäftsleitung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und sie durch innerbetriebliche Maßnahmen zu fördern.

Hierzu arbeiten die Vertreter des Unternehmens, die Vertretungen der Schwerbehinderten und die Betriebsräte vertrauensvoll zum Wohle der Schwerbehinderten, der Gesamtbelegschaft und des Unternehmens zusammen.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Schwerbehinderten im Sinne der § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX der XXX GmbH.

2. Ziele

Ziel dieser Vereinbarung ist die berufliche Integration Schwerbehinderter in die Betriebe und die Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht, die derzeit bei 5 % liegt.

Diese Ziele können insbesondere erreicht werden durch

- Sicherung der Arbeitsplätze Schwerbehinderter
- Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Schwerbehinderte
- Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten.

3. Allgemeine Regelungen zur Integration von Schwerbehinderten

Zur Erreichung der Ziele dieser *Vereinbarung* gelten die folgenden Regelungen. Ggf. bestehende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von BER und SBV bleiben hiervon unberührt.

3.1 Personalplanung und -einstellung

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte geeignet sind, wird die Besetzung mit Schwerbehinderten geprüft. Schwerbehinderte, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, werden gem. § 72 SGB IX angemessen berücksichtigt.

Hierzu wird mit dem Arbeitsamt frühzeitig Kontakt aufgenommen. Die Prüfung soll sich auch darauf erstrecken, inwieweit durch entsprechende Maßnahmen die konkreten Arbeitsplatzanforderungen erreicht werden können. Die Schwerbehindertenvertretung wird gem. §§ 81 und 95 SGB IX beteiligt.



3.2 Gestaltung Arbeitsplatz, -umfeld und -organisation

Der Einsatz Schwerbehinderter ist möglichst so zu gestalten, dass die Arbeitsleistung uneingeschränkt erbracht werden kann. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Arbeitsplätze bei RB grundsätzlich auch für Schwerbehinderte geeignet sind.

Soweit einzelfallbezogen besondere Maßnahmen erforderlich sind, wird dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der Wirtschaftlichkeit Rechnung getragen.

Bei der Neu- und Umplanung von Arbeitsstätten, Arbeitssystemen und -plätzen ist zu berücksichtigen, dass dort zu beschäftigende Schwerbehinderte ihre Arbeitsleistung gern. Abs. 1 erbringen können, sofern die entsprechende Planung zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Der Leitfaden „Planung von Arbeitssystemen unter Berücksichtigung unter LGW- und SB-Gesichtspunkten“ ist anzuwenden. Die Rechte von BER und SBV gern. § 90 BetrVG und § 81 SGB IX werden eingehalten.

3.3 Arbeitszeit

Die sich aus der Schwerbehinderung ergebenden Besonderheiten werden bei der Festsetzung der individuellen Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der Wirtschaftlichkeit berücksichtigt.

Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen wird gefördert. Die speziellen Bedürfnisse schwerbehinderter Frauen werden hierbei berücksichtigt. Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre.

3.4 Qualifizierung

Schwerbehinderte haben Anspruch auf

bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens

Erleichterungen in zumutbarem Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre.

XXX ermittelt den Qualifizierungsbedarf der Schwerbehinderten bei Bedarf jährlich und unterrichtet XXX. Bestehen seitens XXX Anregungen bzw. Bedenken, werden diese beraten.

Darüber hinaus werden anlässlich des Abschlusses und der Umsetzung dieser **Vereinbarung** die betrieblichen Vorgesetzten über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die Arbeitsgestaltung und behinderungsbedingte Leistungsprobleme bzw. -stärken informiert. Auf Wunsch eines Schwerbehinderten informiert XXX dessen Vorgesetzten und Abteilungskollegen über den kompetenten Umgang mit der jeweiligen Behinderung.



3.5 SGB IX

Die Bestimmungen des SGB IX sind einzuhalten.

4. **Maßnahmen auf betrieblicher Ebene**

4.1 Integrationsteam

In jedem Betrieb bestehen unterschiedliche Ausgangssituationen, die einem ständigen Wandel unterliegen. Dies erfordert auf die jeweilige betriebliche Situation abgestimmte Vorgehensweisen. Darüber hinaus sind die Einschränkungen Schwerbehinderter individuell unterschiedlich. Lösungsansätze müssen auf die individuellen Einschränkungen sowie auf bestehende Arbeitsstrukturen abgestimmt werden und können daher von Fall zu Fall unterschiedlich sein.

Neben der Umsetzung der in Ziffer 3 genannten allgemeinen Regelungen werden zur Erreichung der Ziele dieser *Vereinbarung* daher geeignete Maßnahmen auf betrieblicher Ebene durchgeführt, die dieser Ausgangssituation Rechnung tragen. Hierbei wird die Zumutbarkeit und Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen berücksichtigt.

Die Entscheidung über die Durchführung von Maßnahmen trifft die Werkleitung nach vorheriger Beratung mit XXX und XXX; sie ist für die Umsetzung verantwortlich. Mitbestimmungsrechte des XXX und der XXX sind ggf. zu beachten.

Zur Unterstützung dieses Prozesses werden die Arbeitskreise Gesundheitsförderung auf betrieblicher Ebene die Aufgabe eines Integrationsteams wahrnehmen. In Betrieben, in denen noch kein AK Gesundheitsförderung besteht, wird ein solcher eingerichtet. Im Integrationsteam sind jeweils ein Vertreter XXX, XXX, örtliche Werkleitung oder ein von ihr Beauftragter, Arbeitgeberbeauftragter für Schwerbehinderte, XXX, XXX, XXX, XXX, betriebliche Ausbildung und Arbeitsplanung vertreten.

Das Integrationsteam trifft sich nach Bedarf zur Erörterung und Überprüfung der in der *Vereinbarung* genannten Ziele und Aufgaben. Das Integrationsteam berät auf betrieblicher Ebene den konkreten Handlungsbedarf. Auf Grundlage dieses Handlungsbedarfs erarbeitet das Integrationsteam unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der Wirtschaftlichkeit mögliche geeignete Maßnahmen, berät diese mit der Werkleitung und unterstützt ggf. bei der Umsetzung. Der „Katalog möglicher Maßnahmen zur Integration Schwerbehinderter in den Betrieben“ gern. Anlage 1 bietet hierfür Anregungen.

4.2 Aufgaben

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen weiter die

- Beratung der Werkleitung bzgl. der Beschäftigung sowie der Förderung der Ausbildung Schwerbehinderter,
- Integration von leistungsgewandelten MA und von Behinderung bedrohten MA gern. § 2 Abs. 1 SGB IX,
- Zusammenarbeit mit betrieblichen und außerbetrieblichen Fachkräften,
- Erstellung von Konzepten z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation,
- Planung und Koordination von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- Begleitung von Integrationsprojekten,
- laufende Überprüfung der Zielerreichung.

Kommt es innerhalb des Integrationsteams zu keiner Einigung, entscheidet XXX nach vorheriger Beratung mit XXX und XXX.



Soweit erforderlich, werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit Aktivitäten des Integrationsamtes, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitations-Leistungsträgern (z.B. LVA/BfA, Berufsgenossenschaft, Krankenkassen) sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Es wird geprüft, ob entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen werden können.

Der Arbeitgeber berichtet in regelmäßigen Abständen in den Schwerbehindertenversammlungen über die erreichten Ziele aus der *Vereinbarung*.

5. Integrationsprojekte

Integrationsmaßnahmen können auch in Form von Integrationsprojekten durchgeführt werden. Für Projekte eignen sich besonders Maßnahmen, die einen größeren Umfang und längere Zeit zur Realisierung in Anspruch nehmen.

6. Geltungsdauer

Diese **Vereinbarung** gilt für die XXX GmbH.

Sie tritt am . in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Vierteljahres **ohne Nachwirkung** gekündigt werden.

Diese **Vereinbarung** wird dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.



Anlage 1 zur *Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration von Schwerbehinderten*

Katalog möglicher Maßnahmen zur Integration Schwerbehinderter in den Betrieben

1. Beschäftigung Schwerbehinderter

Einstellung Schwerbehinderter

Übernahme befristet eingestellter Schwerbehinderter in unbefristete Arbeitsverhältnisse

Prüfung der Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze

Besetzung von Ausbildungs- und Praktikantenplätzen mit Schwerbehinderten

Frühzeitige Kontaktaufnahme bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen mit Berufsbildungswerken, Berufsförderungswerken und Arbeitsamt und Einholung von Vermittlungsvorschläge mit dem Ziel der Übernahme ausgebildeter Fachkräfte.

2. Arbeitsplatz und -umfeld

Ermittlung des konkreten Gestaltungsbedarfs der Arbeitsplätze Schwerbehinderter. Klärung und ggf. Beantragung der Kostenübernahme mit dem zuständigen Rehabilitationsträger bzw. mit dem Integrationsamt.

Überprüfung der Erreichbarkeit und Zugänglichkeit von Ein-/Ausgängen, Toiletten, Sanitärräumen, Lifts und sonstigen betrieblichen Sozialräumen für Schwerbehinderte, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind.

Anpassung des Arbeitsplatzes an die spezifische Behinderung, z.B. kontrastreiche Gestaltung des Arbeitsumfeldes für sehbehinderte Beschäftigte; Ergreifen erforderlicher Schutzmaßnahmen im Arbeitsumfeld von Arbeitsplätzen seh- und hörbehinderter Menschen (z.B. bei Fahr- und Steuertätigkeiten).

3. Arbeitsorganisation

Ermittlung des konkreten Gestaltungsbedarfs hinsichtlich der Arbeitsorganisation.

4. Arbeitszeit

zusätzliche unbezahlte Pausen zur erforderlichen Nahrungsaufnahme, die durch Schwerbehinderung bedingt ist

Einsatz Schwerbehinderter auf schichtfreien Arbeitsplätzen

individuelle Regelungen für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Behandlungen aufgrund der Schwerbehinderung auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind.

5. Weiterbildung und Einsatz

Förderung der Teilnahme Schwerbehinderter an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Übertragung höherwertiger Aufgaben an Schwerbehinderte, die die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen besitzen.



Einsatz auf Arbeitsplatz mit möglichst gleichwertigen Arbeitsbedingungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, sofern Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen erforderlich sind.

6. Prävention

Erarbeitung von Gesundheitsfördermaßnahmen für spezifische Gruppen behinderter Menschen (z.B. Herz-Kreislauf-Geschädigte, Diabetiker, Rheumatiker, Wirbelsäulengeschädigte) durch den Arbeitskreis Gesundheitsförderung.

7. Arbeitssicherheit

Sicherstellung der Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit von Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise auch für Schwerbehinderte. Schaffung einer besonderen Regelung für die Unterstützung behinderter Menschen in Notfällen bei Bedarf.

8. Information

Information von Vorgesetzten insbesondere in den Bereichen, in denen behinderte Menschen beschäftigt sind über

den kompetenten Umgang mit behinderten Menschen

den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingte Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte aber auch über Potentiale und Stärken behinderter Menschen.

Erarbeitung eines Schulungsbausteins und Durchführung dieser Schulung bei geeigneten Seminaren und Bedarf.

