

Integrationsvereinbarung **über die berufliche Eingliederung Schwerbehinderter**

Zwischen

dem Betriebsrat der Firma XXX GmbH
- im folgenden Betriebsrat genannt -

und

der Schwerbehindertenvertretung der Firma XXX GmbH
- im folgenden Schwerbehindertenvertretung genannt -

einerseits

der XXX GmbH, In: XXX
- im folgenden Arbeitgeber genannt -

andererseits

**wird auf Grundlage des SGB IX § 83 die folgende
Integrationsvereinbarung abgeschlossen.**

Präambel

Diese Integrationsvereinbarung konkretisiert die im SGB IX für Arbeitgeber in Betrieben vorgesehenen Verpflichtungen.

Der Arbeitgeber verfolgt mit dieser Vereinbarung gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat das Ziel, die Integration behinderter Menschen in allen betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und aktiv mit der Arbeitnehmervertretung - insbesondere mit der Schwerbehindertenvertretung - auszubauen.

Gemeinsames Ziel dieser Vereinbarung sind Regelungen und Verfahrensweisen, die eine Integration behinderter Menschen auf Arbeitsplätzen sichern.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen soll erfüllt und darüber hinaus erhöht werden.

Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung, berufliche Förderung und Weiterbildung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen werden in dieser Integrationsvereinbarung beschrieben. Zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsausschuss aus Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Arbeitgeber und Arbeitsschutzausschussmitgliedern gebildet.

Bestehende Betriebsvereinbarungen werden von dieser Integrationsvereinbarung nicht berührt.



§ 1 Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen des Betriebs im Sinne von § 2 SGB IX, soweit sie den § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllen.

§ 2 Regelungen

A: Personalplanung

- (1) Die Personalplanung der XXX GmbH ist so auszurichten, dass alle Möglichkeiten zum Erreichen der gesetzlichen Beschäftigungsquote ausgeschöpft werden.
- (1) Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber die Umsetzung Behinderter auf einen geeigneten Arbeitsplatz (ggf. durch arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen) innerhalb des Betriebes zu veranlassen.
- (1) Die Frauenquote ist bei personellen Einzelmaßnahmen von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu beachten.

B: Einstellung

- (1) In der Stellenausschreibung ist der Vermerk "Behinderte Menschen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt" aufzunehmen, wenn diese Stelle durch einen Schwerbehinderten besetzt werden könnte und die gesetzliche Beschäftigungsquote noch nicht erreicht ist.
- (1) Die Anfrage an das zuständige Arbeitsamt bezüglich einer personellen Veränderung ist dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung gegenüber zu dokumentieren.
- (1) Bei Ablehnung eines behinderten Bewerbers ist eine schriftliche Begründung für die Ablehnung an die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat sicherzustellen. Diese Begründung ist dem Betriebsrat mit den erforderlichen Anhörungsunterlagen bei einem Verfahren nach §99 BetrVG vorzulegen.
- (2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, ab Ende 2002 durch Realisierung der in dieser Vereinbarung genannten Maßnahmen im gegebenen Umfang sicherzustellen, dass wenigstens die vorgeschriebene Zahl von Schwerbehinderten eine möglichst dauerhafte Beschäftigung findet.

C: Arbeitsplatzgestaltung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei Veränderung von Arbeitsabläufen die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 (2) SGB IX und den Betriebsrat gemäß § 90 BetrVG rechtzeitig zu beteiligen. Dabei ist die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu prüfen und zu dokumentieren.



D: Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Das jeweilige Arbeitsumfeld, die Sozialeinrichtungen und der Arbeitszugang sind mit Hilfe des Integrationsamtes behindertengerecht zu gestalten.

E: Arbeitsorganisation

- (1) Bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG sind Behinderte von für sie nachteiligen Maßnahmen auszunehmen. Für sie sind im Rahmen des Interessenausgleichs nach § 112 BetrVG Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, auch unter geänderten Bedingungen und unter Zuhilfenahme beruflicher Fördermaßnahmen zu gewährleisten.
- (1) In Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst, der Berufsgenossenschaft und dem Integrationsausschuss ist die Problematik von Betroffenen zu erörtern, die auf Grund eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit bzw. aus sonstigen gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen können.
- (1) Betroffenen, die auf Grund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr im vollen Umfang wahrnehmen können, ist unter Einschaltung des Integrationsamtes in Abstimmung zwischen betrieblichen Möglichkeiten und gesundheitlichen Restriktionen ein zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten.

F: Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit wird durch die Betriebsvereinbarung Gleitzeit geregelt.
- (1) Eine durch die Behinderung zeitweise bedingte Einschränkung der Leistungsfähigkeit sollte durch eine Arbeitszeitregelung in Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und den Betroffenen einvernehmlich geregelt werden.

§ 3

Betriebliche Durchführung

- (1) Es ist ein Integrationsausschuss zu bilden, welcher die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, den Arbeitsamt und Bildungsträgern sichert. Zu diesem Integrationsausschuss gehören die Schwerbehindertenvertretung, ein Delegierter des Betriebsrats, der Beauftragte des Arbeitgebers, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie der arbeitsmedizinische Dienst.
- (1) Der Ausschuss überprüft die Integrationsmaßnahmen und wirkt bei der Umsetzung mit. Er legt Maßnahmen zur Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung der Integrationsvereinbarung fest.
- (1) Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sind einmal im Quartal über die Maßnahmen zur Integration Behinderter durch den Beauftragten des Arbeitgebers zu informieren.



- (1) Die zeitliche und sachliche Koordination des Integrationsausschusses übernimmt die Schwerbehindertenvertretung bei aktuellem Bedarf bzw. quartalsweise solange die Beschäftigungsquote nicht erfüllt.

§ 4

Betriebliche Prävention

- (1) Bei erkennbaren personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten behinderter Mitarbeiterinnen, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuschalten.
- (1) Der Arbeitgeber hat mit der Schwerbehindertenvertretung unter Beteiligung des Integrationsamtes Regulativen, Alternativen und Lösungen zu finden, welche die Beschäftigungssicherung zum Ziel hat.

§ 5

Konfliktregelung

Bei Streitigkeiten in der Umsetzung der Integrationsvereinbarung ist in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Integrationsamt eine Lösung zu finden.

§ 6

Schlussbestimmungen

- (1) Diese Integrationsvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft.
- (1) Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Kündigung von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum XXX schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung nach.
- (2) Sollten Teile dieser Vereinbarung nichtig sein, so bleiben die anderen Teile dieser Vereinbarung davon unberührt.

XXX, den XXX

