

Zwischen der XXX AG, der Konzernschwerbehindertenvertretung und dem Konzernbetriebsrat der XXX AG wird folgende

Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX
(Rahmenvereinbarung)

geschlossen:

Präambel

Die Unternehmensleitung, Konzernschwerbehindertenvertretung und Konzernbetriebsrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Zielsetzung des Unternehmens ist es, für alle Beschäftigten Chancengleichheit herzustellen und eventuelle Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu verhindern. Dazu wird eine rechtzeitige Einbeziehung der Belange der behinderten Mitarbeiter insbesondere bei betrieblichen Veränderungsprozessen für erforderlich gehalten.

Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches IX, verpflichtet sich das Unternehmen, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.

1. Geltungsbereich

räumlich

Die Integrationsvereinbarung gilt für alle deutschen Betriebe der XXX Gruppe. Die Umsetzung für den Bereich der XXX GmbH bedarf einer gesonderten Vereinbarung der zuständigen Gremien.

persönlich

Diese Vereinbarung hat Gültigkeit und kommt für

- a.) die schwerbehinderten, behinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Sinne der § 2 SGB IX
- b.) die von Behinderung bedrohten Beschäftigten gemäß § 2 Abs.1 SGB IX zur Anwendung.

Dies (Buchstabe b.) können beispielsweise sein:

- Langzeitkranke
- Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen
- Rehabilitanden



Das Orientierungskriterium für die Zuordnung zu Buchstabe b.) ist die jeweilige Auswirkung der Einschränkung/Behinderung auf den jeweiligen Arbeitsplatz.

Der Begriff **Schwerbehinderte** in dieser Vereinbarung beinhaltet den im Geltungsbereich festgelegten Personenkreis und steht **gleichermaßen** für **Männer** und **Frauen**.

2. Zielfelder und Regelungen

2.1 Personalplanung

Die Unternehmensleitung ist bereit, Maßnahmen und Aktivitäten einzuleiten und zu unterstützen, die dazu dienen, die Bedingungen der Beschäftigung von Schwerbehinderten zu verbessern und damit auch die Erreichung der gesetzlichen Pflichtquote von z.Zt. wenigstens fünf Prozent zu ermöglichen.

Im Rahmen der jährlichen Personalplanung werden die Belange der Schwerbehinderten besonders berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung ist insoweit mit einzubeziehen. Es ist insbesondere auch die Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen mit Schwerbehinderten zu prüfen. Bereits ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden erfolgt in diesen Fällen die Anrechnung auf einen vollen Pflichtplatz.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ist die Möglichkeit der Einstellung von schwerbehinderten Azubis zu prüfen.

Im Rahmen von geplanten Personalanpassungen sind die Belange der Schwerbehinderten besonders zu berücksichtigen.

Art und Umfang der Bereitstellung und Besetzung von Praktikantenplätzen wird in den jeweiligen Standorten geregelt.

Jede Bewerbung von Schwerbehinderten ist der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Bei gleicher Eignung sind Schwerbehinderte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, gegenüber Nichtbehinderten vorzuziehen.

2.2 Qualifizierung

Die behinderten Mitarbeiter werden in die betriebsübliche Qualifizierungsplanung einbezogen. Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund ihrer Behinderung werden je nach Erforderlichkeit im Einzelfall vereinbart und durchgeführt.

Die Durchführung der festgelegten Qualifizierungsmaßnahmen ist in geeigneter Weise nachzuhalten.

Bei grundlegenden Veränderungen von Arbeitsinhalten und -methoden sind rechtzeitig erforderliche Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen einzuleiten.

Behinderten und gesundheitsbeeinträchtigten Mitarbeiterinnen ist das berufliche Fortkommen zu ermöglichen, wenn sie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Die dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der jeweiligen betrieblichen Vorgesetzten und der Personalabteilung abgestimmt.

Schwerbehinderte Frauen und Männer erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, Erwerbsunfähigkeit auf Zeit, etc. ein angemessenes Qualifizierungsangebot. Dieses sollte im Bedarfsfall einen konkreten Einarbeitungsplan enthalten, der auf die Defizite des einzelnen schwerbehinderten Mitarbeiters zugeschnitten ist, der in seine berufliche Tätigkeit zurückkehrt.

Im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung berichtet der Arbeitgeber regelmäßig über durchgeführte und ggf. geplante Qualifizierungen für behinderte Beschäftigte.



Der Abbruch einer Arbeitstrainings- oder Weiterbildungsmaßnahme durch einen schwerbehinderten Mitarbeiter ist der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Bei einer Beschäftigung auf Probe wird in gleicher Weise verfahren.

2.3 Arbeitsplatzgestaltung

Der Gestaltungsbedarf an bestehenden Arbeitsplätzen, die von Schwerbehinderten besetzt sind, ist zu ermitteln und die Durchführung der notwendigen Maßnahmen sicherzustellen.

Bei Änderungen an bestehenden Arbeitsplätzen sowie bei der Neuplanung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte sind die Anforderungen an einen behinderungs-gerechten Arbeitseinsatz zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird in allen Fällen unterrichtet. Die erforderlichen Maßnahmen werden mit ihr beraten. Die Schwerbehindertenvertretung hat dazu ein eigenes Mitwirkungs- und Vorschlagsrecht.

2.4 Arbeitsumfeld

Es werden Möglichkeiten einer möglichst barrierefreien Gestaltung der Arbeitsumgebung beraten. Bei Neu- und Umbauten werden die einschlägigen DIN-Normen berücksichtigt. Dabei sind u.a. die DIN-Normen 18024 und 18025 zu beachten.

Es werden genügend Parkplätze für Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „G“ (gehbehindert) geschaffen. Schwerbehinderte mit Merkzeichen „aG“ (außergewöhnlich gehbehindert) erhalten einen arbeitsplatznahen Parkplatz im Werk, sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

2.5 Prävention

Im Rahmen eines etwaigen Gesundheitsmanagements werden Gesundheitsfördermaßnahmen für behinderte Mitarbeiterinnen und für von Behinderung bedrohte Mitarbeiterinnen angeboten. Bei diesen Maßnahmen wird mit den Leistungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungen, Berufsgenossenschaft, Integrationsfachdiensten, usw.) zusammen gearbeitet.

Beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat frühzeitig einzuschalten. Mit ihnen und dem Integrationsamt werden gemäß § 84 SGB IX alle Möglichkeiten und Hilfen erörtert und beraten mit dem Ziel die Schwierigkeiten zu beseitigen, damit das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes im Fall von betriebsbedingten Schwierigkeiten müssen sofort eingeleitet werden.

2.6 Rehabilitation

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung kann im Rahmen der Zielvereinbarung ein Rehabilitationskonzept erarbeitet werden. Ziel ist eine abgestimmte betriebliche Vorgehensweise für die Zielgruppen: Langzeiterkrankte und/oder leistungsgewandelte Schwerbehinderte, bzw. von Behinderung bedrohte Mitarbeiterinnen.

Ihnen sollen gezielt folgende Maßnahmen angeboten werden:

z.B. Stufenweise Wiedereingliederung, einen der Behinderung gerechten Arbeitsplatz, innerbetriebliche berufliche Umschulungsmaßnahmen, unbezahlte Freistellung für die Dauer einer be-



trieblich abgestimmten externen beruflichen Rehabilitations- bzw. Umschulungsmaßnahme. Die genannten Maßnahmen können Bestandteil einer Zielvereinbarung auf Standortebene sein.

Die Wiedereinstellung wird in diesen Fällen zugesichert und die Zeit der Umschulungsmaßnahme als Dienstzeit im Hinblick auf dienstzeitabhängige Leistungen nach Wiedereintritt behandelt.

2.7 Arbeitszeit, Sonderzeit

Grundsätzlich gilt für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen die jeweilige betriebliche Arbeitszeit.

Schwerbehinderte werden nach Möglichkeit vorrangig in flexible Arbeitszeitmodelle übernommen.

Die Arbeitszeiten inklusive der Pausenregelungen können für Behinderte unter Berücksichtigung der Schwere ihrer Behinderung und ihres jeweiligen Gesundheitszustandes flexibel gestaltet werden.

Für behinderte Alleinerziehende mit schulpflichtigen Kindern, mit Kindergartenkindern oder Alleinerziehende mit behinderten Kindern sind auf Antrag angemessene flexible Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren.

Das Unternehmen verpflichtet sich, wenn dies nach Art oder Schwere der Behinderung gemäss § 81 SGB IX notwendig ist, den Schwerbehinderten Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Die für die Behandlung von Schwerbehinderten erforderlich ausfallende Arbeitszeit ist nach den jeweiligen standortspezifischen Regelungen zu vergüten.

Auf berechtigtem Wunsch kann der Schwerbehinderte von der Ableistung von 3-Schichtarbeit befreit werden. Hierüber entscheidet der Betriebsarzt in Abstimmung mit der Personalabteilung und der Schwerbehindertenvertretung.

Schwerbehinderte, die schon langjährig (mindestens 10 Jahre) im 3-Schichtbetrieb tätig sind und das 55. Lebensjahr vollendet haben können auf Antrag von der Ableistung der dritten Schicht befreit werden. Die Vergütung richtet sich nach den jeweils geltenden tariflichen Bestimmungen.

2.8 Arbeitsorganisation

Bei der Einführung von neuen Arbeitsformen dürfen weder den Schwerbehinderten noch der Gruppe Nachteile entstehen.

Bei Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisation (Team-/Gruppenarbeit, Heim-/Telearbeit, Projektarbeit) sind für Schwerbehinderte die erforderlichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, so dass die Arbeit ausführbar und zumutbar ist.

Schwerbehinderte sind an betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbereitung auf die neuen Formen der Arbeitsorganisation zu beteiligen.

2.9 Führungs- und Teamschulung

Im Rahmen betrieblicher Führungs- und Teamschulungen wird ein Schulungsbaustein mit dem Thema „Schwerbehinderung“ angeboten.



2.10 Arbeitssicherheit und Notfallunterstützung

Die Sicherheitseinrichtungen, z.B. Alarm-, Warnanlagen, Sicherheits- und Notausgangshinweise werden jährlich auf Zugänglichkeit und Erreichbarkeit für Behinderte überprüft.

Sind Schwerbehinderte auf Unterstützung in Notfällen angewiesen, ist dieses im Notfallplan festzuhalten. Im Rahmen der jährlichen Unterweisungen wird auf die speziellen Belange von Schwerbehinderten eingegangen.

3. Integrationsteam

An den Standorten, an denen eine Schwerbehindertenvertretung besteht, wird ein Integrations-team gebildet.

gebildet.

Folgende Mitglieder gehören dem Integrationsteam an:

- Arbeitgeberbeauftragter für Schwerbehinderte
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Betriebsrat

Das Integrationsteam trifft sich regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Jahr. Alle Beteiligten berichten im Integrationsteam über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Das Integrationsteam hat die Aufgabe, die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung bezogen auf den einzelnen Standort zu initiieren und zu überwachen. Es hat die Einhaltung der Standortzielvereinbarungen zu überwachen. Es soll insgesamt eine sachgerechte und zwischen allen betroffenen betrieblichen Stellen abgestimmte Behandlung der berechtigten Belange der schwerbehinderten Mitarbeiter gewährleisten.

Das Integrationsteam wird bei Bedarf noch weitere fachkundige Personen hinzuziehen.

4. Integrationsberichterstattung

In der jährlichen Schwerbehindertenversammlung wird der Arbeitgeber über den Vollzug dieser Vereinbarung berichten.

5. Beilegung von Streitigkeiten

Sollten sich bei der Auslegung dieser Vereinbarung oder bei deren Anwendung Meinungsverschiedenheiten ergeben, so haben sich je zwei sachkundige Vertreter des Betriebsrates, der Konzernschwerbehindertenvertretung sowie des Arbeitgebers hiermit innerhalb von 10 Arbeitstagen zu befassen und den Versuch einer Einigung zu unternehmen. Ein Vertreter des Integrationsamtes kann auf Wunsch mindestens eines der Kommissionsmitglieder hinzugezogen werden. Bis zur endgültigen Entscheidung kann die paritätische Kommission die Durchführung der geplanten Maßnahme aussetzen.

Wird keine Einigung erzielt, kann eine Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 6 BetrVG angerufen werden.



6. Geltungsdauer / Sonstiges

Diese Betriebsvereinbarung kann frühestens mit einer Frist von 6 Monaten zum XXX oder danach mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, diese Vereinbarung weiterzuentwickeln. Dazu kann jede Seite Vorschläge über ergänzende Regelungen einbringen.

Die jeweiligen örtlichen Arbeits- und Integrationsämter erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

XXX

