

BETRIEBSVEREINBARUNG-NR. x/XXXX

Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen

Präambel

Vorstand, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat stimmen darin überein, daß es eine besonders wichtige, gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Der Arbeitgeber hat gegenüber den Menschen mit Behinderung eine erhöhte Fürsorgepflicht.

Er hat die Beschäftigten von Menschen mit Behinderung zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach dem Sozialgesetzbuch IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken.

Er hat Menschen mit Behinderung so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll entfalten und weiter entwickeln können und muß ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich sein. Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen den Menschen mit Behinderung im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten mit Wohlwollen begegnen.

Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, daß alle Arbeitsplätze auch für Menschen mit Behinderung geeignet sind. Arbeitsplätze sind technische Einheiten, die dem zufolge veränderbar und behinderungsgerecht einrichtbar sind. Die Behinderung muß immer als Einzelproblem gesehen werden und es bedarf einer individuellen Lösung. Eingliederung von Menschen mit Behinderung bedeutet auch Anpassung der Technik an den Menschen.

Diese Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten in unserem Unternehmen zu erreichen sowie die Diskriminierung und auch die soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung zu bekämpfen. Integration darf sich nicht in einem einmaligen Akt vollziehen, sondern muß ein ständiger Prozeß sein.



Geltungsbereich

Diese Vereinbarung kommt zwischen dem Vorstand der XXX AG, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zur Anwendung.

Unter Menschen mit Behinderung versteht man im Sinne dieser Vereinbarung Menschen mit Behinderung und gleichgestellte Beschäftigte im Sinne des § 68 SGB IX.

Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- die Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen
- die Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter
- die Gewährleistung einer Barrierefreiheit im Unternehmen
- die Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Menschen
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und die entsprechenden betrieblichen Stellen zusammen, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitations-Leistungsträgern (z. B. Bundesanstalt für Arbeit, LVA, BfA, Berufsgenossenschaften) sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten werden in Anspruch genommen.

Einstellung von Menschen mit Behinderung

Bei der Besetzung einer freien Stelle ist sorgfältig zu prüfen, ob diese Stelle für einen Menschen mit Behinderung geeignet ist und ob Menschen mit Behinderung, insbesondere beim Arbeitsamt gemeldete, berücksichtigt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Diese Verpflichtung besteht in erhöhtem Maße, solange der Pflichtenatz nach § 71 SGB IX noch nicht erfüllt ist. Die grundsätzliche Eignung kann jedoch durch individuelle körperliche oder gesundheitliche Beeinträchtigungen eines behinderten Menschen eingeschränkt sein. Frauen mit Behinderung und besonders schutzbedürftige Menschen mit Behinderung im Sinne des § 72 SGB IX sind bei der Einstellung angemessen zu berücksichtigen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Einstellungsverfahren von schwerbehinderten Menschen und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen des Arbeitsamtes. Bei Bewerbungen von Menschen mit Behinderung hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und zur Teilnahme an

Vorstellungsgesprächen, vorausgesetzt der Mensch mit Behinderung lehnt eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ausdrücklich ab.



Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Vorgesetzte und Mitarbeiter müssen davon ausgehen, daß Menschen mit Behinderung es im Rahmen ihrer individuellen Leistungsfähigkeit als selbstverständlich ansehen, ihre arbeitsvertraglich festgelegten Pflichten wie jeder andere nichtbehinderte Betriebsangehörige zu erfüllen.

Im täglichen Arbeitsgeschehen auftretende Schwierigkeiten und Spannungen, die auf dem Gesundheitszustand der Menschen mit Behinderung beruhen können, müssen mit Verständnis ausgeglichen werden. Für den Arbeitsbereich und die dort Beschäftigten darf es kein Nachteil sein, wenn Menschen mit Behinderungen dort arbeiten.

Arbeitsbedingungen

Für Menschen mit Behinderung müssen die jeweils angemessenen Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind je nach Art und Umfang der Behinderung Hilfsmittel bereitzustellen, insbesondere ist der Arbeitsplatz mit technischen Arbeitshilfen auszustatten, soweit derartige Hilfen zum Ausgleich oder zur Abmilderung der Behinderung erforderlich sind.

Sind am Arbeitsplatz technische Arbeitshilfen eingesetzt, ist vom Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob diese noch den behinderungsgerechten Anforderungen genügen und ob die Menschen mit Behinderung nach wie vor in der Lage sind, die ihnen übertragenen Tätigkeiten auszuüben.

Grundsätzlich sind bei Neuplanungen und beim Umbau von bestehenden Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen unter Rücksprache mit den Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung die Anforderungen an einen behinderungsgerechten Arbeitseinsatz zu berücksichtigen.

Menschen mit Behinderung, denen ein unvorhergesehenes Ereignis oder ein außergewöhnlicher Umstand (z. B. extreme Witterungseinflüsse) besondere Erschwernisse verursacht, kann in erforderlichem Umfang Arbeitszeitbefreiung oder eine Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen, entscheidet der Vorgesetzte nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.

Arbeitszeitsonderregelung

Für Menschen mit Behinderung kann mit Genehmigung des Betriebsarztes eine von der Norm abweichende Arbeitszeitregelung getroffen werden; z. B. dürfen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspause verlegt oder ohne Änderung der täglichen Arbeitszeit verkürzt oder verlängert werden.



Förderung des beruflichen Fortkommens

Menschen mit Behinderung sind so zu beschäftigen, daß sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll entfalten und weiterentwickeln können.

Die zuständigen Vorgesetzten haben sich einmal im Jahr mit der beruflichen Weiterentwicklung für die in ihrem Verantwortungsbereich eingesetzten Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Entsprechende Vorschläge zur Weiterbildung sind der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat mitzuteilen.

Bei der Besetzung freier Stellen sind Menschen mit Behinderung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerber.

Ziel aller Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist es, Menschen mit Behinderung so zu qualifizieren, daß sie die gegenwärtigen aber auch die zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen erfüllen können.

Teilzeitarbeitsplätze

Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern. Menschen mit Behinderung haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist (betriebsärztliches Attest). Wenn sich die Behinderung langfristig bessert, können die Menschen mit Behinderung auf Antrag wieder in Vollzeit wechseln. Voraussetzung hierbei ist das Vorhandensein entsprechender Arbeitsplätze.

Beurteilung der Arbeitsleistung

Bei der Beurteilung der Leistung von Menschen mit Behinderung ist eine etwaige durch die Behinderung verursachte Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit wohlwollend zu berücksichtigen.

Minderleistungen, die auf der Behinderung beruhen, sind ggf. entsprechend zu vermerken.

Mehrarbeit

Menschen mit Behinderung sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Erholungs- und Zusatzurlaub

Anträgen von Menschen mit Behinderung auf Erholungsurlaub ist hinsichtlich der Urlaubszeit und etwaiger Urlaubseinteilung bevorzugt zu entsprechen.



Ausbildungsplätze

Bei der Einstellung von Auszubildenden sind junge Menschen mit Behinderung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie sonstige Bewerber.

Die räumlichen, technischen, sachlichen und organisatorischen Voraussetzungen werden dementsprechend geschaffen.

Unfallverhütung

Vorgesetzte stellen durch betriebsorganisatorische Maßnahmen sicher, daß Gehbehinderte, Blinde, Gehörgeschädigte und Menschen mit ähnlich einschränkender Behinderung im Katastrophenfall bei einer eventuellen Evakuierung des Gebäudes nicht in ihren Räumen zurückbleiben.

Vorgesetztenqualifizierung

Insbesondere in den Bereichen, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, werden Vorgesetzte über einen situationsgerechten Umgang mit behinderten Menschen vertraut gemacht.

Dabei sind sie über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingte Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte, aber auch über Potenziale und Stärken behinderter Menschen zu informieren und ggf. zu schulen.

Beauftragter des Arbeitgebers

Nach § 98 SGB IX ist vom Arbeitgeber ein oder mehrere Beauftragte zu bestellen, die vor allem darauf achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem Sozialgesetzbuch IX und nach dieser Betriebsvereinbarung erfüllt werden.

Der Beauftragte ist dazu berufen, ausgleichend und vermittelnd zu wirken; er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Die Beauftragten sind sorgfältig auszuwählen und sollten nach Möglichkeit selbst eine Behinderung haben.

Integrationsteam

Zur Überwachung der Ziele dieser Vereinbarung wird ein Integrationsteam bestellt, das sich aus den Beauftragten des Arbeitgebers, den zuständigen Betriebsräten, dem zuständigen Personalverantwortlichen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt.

Hauptaufgaben des Integrationsteams:

- die Umsetzung der Integrationsvereinbarung zu überwachen
- den Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie von in ihrem Einsatz eingeschränkten Mitarbeitern zu beraten
- Konzepte für die Integration zu koordinieren



- die Begleitung von Maßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung
- Konzepte zur Wiedereingliederung von Langzeitkranken und Rehabilitanden vorschlagen
- laufende Überprüfung der Ziele
- bei Schulungskonzepten für Menschen mit Behinderung beraten

Die Mitglieder des Integrationsteams treffen sich bei Bedarf kurzfristig, mindestens aber zweimal im Jahr. Der Leiter des Integrationsteams ist der Beauftragte des Arbeitgebers.

Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch in einzelnen Bestimmungen keine Einigung, so ist das Integrationsamt vermittelnd einzuschalten.

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung gilt ab sofort. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Sollten gesetzliche oder tarifliche Änderungen diese Betriebsvereinbarung beeinflussen, so werden unverzüglich neue Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien aufgenommen.

