

Integrationsvereinbarung

Zwischen

Geschäftsleitung der
XXX

und

Konzern – Schwerbehindertenvertretung der
XXX

und

Konzernbetriebsrat der
XXX

Inhaltsverzeichnis

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Ziele und strategische Ansätze**
- 4. Maßnahmen**
- 5. Berichtspflicht des Arbeitgebers**
- 6. Schlussbestimmungen, Laufzeit**



1. Präambel

XXX ist einem ständigen Entwicklungsprozess unterworfen. Dies wirkt sich auch auf die Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen und körperlichen Einschränkungen aus.

Die dauerhafte Integration dieses Personenkreises in alle Beschäftigungsbereiche von XXX ist als ein Ziel der Unternehmenspolitik zu sehen.

Dabei darf das Fehlen vergleichbar geringfügiger und schnell zu erwerbender Qualifikationen nicht als Grund angesehen werden, einen Arbeitsplatz nicht mit einem behinderten Menschen zu besetzen. Der benannte Personenkreis wird seitens aller am Prozess Beteiligten in Bezug auf die Erlangung geeigneter Arbeitsplätze unterstützt.

Da Qualifikation entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz ist, müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen stehen.

XXX sieht die Fertigkeiten und Fähigkeiten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, kennt aber ebenso die individuellen Leistungseinschränkungen.

Auswirkungen dieser Einschränkungen werden in einem offenen Dialog zwischen Schwerbehindertenvertretung, Arbeitgeber und dem behinderten Menschen besprochen und einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Dabei kann seitens XXX auch auf Dritte zurückgegriffen werden, wie zum Beispiel Integrationsdienste, Arbeitsamt oder auch Integrationsamt.

XXX stellt sich den Fragen der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen in Zusammenarbeit mit den Verhandlungspartnern Arbeitsamt und Integrationsamt.

2. Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für

- alle behinderten Menschen im Anerkennungsverfahren gemäß § 69 SGB IX und für
- alle Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 und Gleichgestellte, die in einem Arbeitsverhältnis zu XXX stehen.

XXX wirkt darauf hin, dass die Inhalte dieser Integrationsvereinbarung bei Tochtergesellschaften Anwendung finden.

3. Ziele und strategische Ansätze

3.1 Ziele

- XXX strebt an, eine Beschäftigungsquote für behinderte Menschen von mindestens 5 % zu erreichen.
- Arbeitsplatzerhaltung und Förderung der beschäftigten behinderten Menschen.

3.2 Strategische Ansätze

- Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte



- Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung
- Personalentwicklungsgespräche
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und Sicherung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einstellung von behinderten Menschen

4. Maßnahmen

4.1 Personalplanungen zur Förderung des Integrationsgedankens

Die Integration behinderter Menschen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Führungskräfte sind mit den gesetzlichen Regelungen und den Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen vertraut zu machen.

Hierbei können die zuständigen Integrationsämter, Arbeitsämter und Servicestellen der Rehabilitationsträger Hilfestellung geben.

Der Gedanke über die Integration behinderter Menschen ist auch in allen geeigneten Weiterbildungsveranstaltungen (Führungskräfte-Training) einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Schwerbehindertenvertretung soll als Unterstützung mit eingebunden werden.

Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

Bei der Einstellung prüft das Unternehmen, ob behinderte Menschen auf diesen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können; dieses gilt auch für die Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Scheidet ein behinderter Mensch aus dem Unternehmen aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Stelle wieder mit einem behinderten Menschen besetzt werden kann. Die freiwerdende Stelle ist der Schwerbehindertenvertretung umgehend zu melden.

4.2 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Behinderte Menschen sind nach bisherigen Erfahrungen in der Bundesrepublik Deutschland in der Regel sehr selten in inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen der Weiterqualifizierung einbezogen. Ihre Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen spielt deshalb für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse an die technischorganisatorischen Anforderungen eine entscheidende Rolle. Insbesondere verlangt der Aufgabenwechsel und die Kooperation in den Arbeitsprozessen erweiterte fachlich-technische und soziale Kompetenzen. Durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ergibt sich für viele Mitarbeiter mit Behinderungen nunmehr die Chance auf eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitsprozessen.

XXX gibt behinderten Menschen – wie bereits in der Vergangenheit - deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie nicht behinderten Menschen.

Behinderte Menschen werden von XXX über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet. Die Personalabteilung stellt der Schwerbehindertenvertretung die entsprechenden Informationen hierfür zur Verfügung.



4.3 Informationen für Führungskräfte

Führungskräfte werden über die vorhandenen Möglichkeiten der Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen informiert.

Ziel ist es, dass behinderte Menschen von Führungskräften besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen abgebaut werden.

4.4 Stellenbesetzung in- und extern

Bei internen Stellenausschreibungen ist vorab zu prüfen (Schwerbehindertenvertretung), ob dieser Arbeitsplatz mit einem behinderten Menschen besetzt werden kann.

Behinderte Menschen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, werden bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

Bei Neueinstellungen ist wie folgt zu verfahren:

Offene Stellen sind den zuständigen Arbeitsämtern zu melden, bevorzugt sind die anliegenden Formblätter zu verwenden.

Diese Formblätter werden den Personalabteilungen digitalisiert zur Verfügung gestellt.

Die Personalabteilung wird nach Eingang aller Bewerbungen von behinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung diese unverzüglich zur Einsicht vorlegen.

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an den vereinbarten Bewerbungsgesprächen teil, soweit der/die Betroffene dem nicht widerspricht.

4.5 Arbeitsplatzgestaltung

XXX verpflichtet sich, bei Veränderungen von Arbeitsabläufen die Schwerbehindertenvertretung gemäß den Vorschriften des SGB IX zu beteiligen. Dabei ist die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze von der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsrat und dem Werksarzt zu prüfen und zu dokumentieren.

4.6 Arbeitsplatzausstattung

Behinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes.

4.7 Prävention

Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung behinderter Menschen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen deren Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Es geht dabei vor allem um eine ergonomische und behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.

(1) Es ist ständige Verpflichtung des Arbeitgebers, durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen behinderter Menschen aus der beruflichen Tätigkeit zu vermeiden.

(2) Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten des Unternehmens die behinderten Menschen bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten.



(3) Ausgehend von der Überzeugung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für behinderte Menschen geeignet sind, streben die Personalverantwortlichen in Fällen des Absatzes 2 vorrangig den Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz an. Um dies zu erreichen, kann es erforderlich sein, in den entsprechenden Einzelfällen

- die Arbeitsablauforganisation anzupassen
- eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen
- den Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld behinderungsgerecht zu gestalten,

soweit dies im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen möglich ist.

Unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auch zu prüfen, ob eine Förderung durch die Integrationsämter, Arbeitsämter, Rentenversicherungsträger oder andere Leistungsträger in Betracht kommt.

(4) Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach Absatz 3 trotz intensiver Bemühungen nicht zu realisieren, leiten die Personalverantwortlichen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung eine Umsetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen ein.

(5) Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuschalten.

Die Schwerbehindertenvertretung beruft unverzüglich einen runden Tisch ein, der je nach Bedarf mit Beteiligung der Interessenvertretungen, Arbeitsmedizin, Personalabteilung, Führungskraft und Integrationsamt Regularien, Alternativen und Lösungsansätze erarbeitet, welche allesamt die Sicherung des gefährdeten Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

4.8 Berufliche Rehabilitation

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation entsprechende Leistungen in medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereichen vor. Als Grundsatz gilt:

„Prävention geht vor Rente“.

Sofern behinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung berufsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben (z.B. Umschulungsmaßnahmen) zu Lasten eines Reha-Trägers, des Integrationsamtes oder auf eigene Kosten während der Arbeitszeit durchführen, kann ihnen unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden.



4.9 Regelungen für besondere Personenkreise

(1) Schwerbehinderten Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 72 Abs. 1 SGB IX) oder das 50. Lebensjahr vollendet haben und zeitweilig extremen betrieblichen Belastungen ausgesetzt sind, können Arbeitserleichterungen gewährt werden. Die nähere Ausgestaltung dieser Arbeitserleichterungen ist zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung und dem/der Betroffenen abzustimmen.

Vorstehend aufgeführter Personenkreis, der aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung innerhalb der Arbeitszeit in räumlicher Nähe einen Facharzt oder eine zuständige Dienststelle aufsuchen muss, bekommt die dadurch ausfallende Arbeitszeit bezahlt. In Firmen, die eine Flex-/Gleitzeitregelung haben, gelten die örtlichen Regelungen bei Arztbesuchen. Hierbei haben die Führungskräfte verantwortungsvoll die persönliche Situation der Person zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen sind die Personalabteilung und der Werksarzt (Arbeitsmedizin) einzuschalten.

(2) Für außergewöhnlich Gehbehinderte (AG) wird auf dem Betriebsgelände in der Nähe ihres Arbeitsplatzes eine besonders gekennzeichnete PKW-Abstellfläche für ihren PKW zur Verfügung gestellt, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen (z.B. keine Parkplätze vorhanden).

4.10 Praktika

Für behinderte Menschen, die an einem Praktikum bei XXX Interesse zeigen, wird von der Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung nach geeigneten Stellen gesucht.

4.11 Teilzeit

XXX hat die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für behinderte Menschen zu fördern.

4.12 Aufhebungsvertrag

Wird einem behinderten Menschen ein Aufhebungsvertrag unterbreitet, so ist auf Wunsch des Betroffenen die Schwerbehinderten-Vertretung einzubeziehen.

4.13 Barrierefreiheit

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

In Erfüllung dieses vorgenannten Grundsatzes und zur Realisierung des Beschäftigungsverhältnisses ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten (z.B. DIN 18024 und DIN 18025 in der jeweils gültigen Fassung). Insbesondere ist grundsätzlich sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Können die DIN-Normen im Einzelfall nicht berücksichtigt werden, so ist die Schwerbehindertenvertretung umgehend in die Gespräche einzubinden.

Die Schwerbehindertenvertretung wird von den zuständigen Fachbereichen über entsprechende Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhält dadurch Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.



5. Berichtspflicht des Arbeitgebers

Eine Erfolgskontrolle der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen findet folgendermaßen statt:

- In den Versammlungen der behinderten Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

Im Rahmen der Versammlung wird eine Bestandsanalyse präsentiert.

- Mindestens jährliche Gespräche der an der Umsetzung der Integrationsvereinbarung Beteiligten auf lokaler Ebene, für die jeweils rechtzeitig vorher vom Arbeitgeber eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration behinderter Menschen zur Verfügung gestellt wird.

Es besteht ein Initiativrecht der Schwerbehinderten-Vertretung zur Aufnahme von Gesprächen, falls vor Ablauf eines Jahres Gesprächsbedarf besteht.

6. Schlussbestimmungen, Laufzeit

Die Parteien dieser Integrationsvereinbarung begleiten deren Umsetzung und sind sich einig, dass bei sich widersprechender Interessenslage von Arbeitgeber und behinderten Menschen im Zweifel die Interessen der behinderten Menschen vorrangig sind. Wäre eine Maßnahme für XXX jedoch unzumutbar, muss mit allen an dem Prozess Beteiligten nach einer Lösungsmöglichkeit gesucht werden. Die Hinzuziehung interner und externer Fachleute (Vorschlagsrecht der Schwerbehinderten-Vertretung) ist möglich.

Örtliche BVs bleiben inhaltlich unberührt. Örtliche Schwerbehinderten-Vertretungen können mit der jeweils zuständigen Geschäftsleitung ergänzende Regelungen zu dieser Integrationsvereinbarung treffen.

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Geschäftsleitung

Konzernbetriebsrat

Konzern Schwerbehindertenvertretung

