

Integrationsvereinbarung der XXX

Inhaltsverzeichnis Seite

1	Präambel
2	Ziele der Integrationsvereinbarung
3	Geltungsbereich/Personenkreis
4	Grundsätze der Personalplanung
5	Grundsätze bei der Stellenbesetzung / Recruiting
6	Grundsätze bei schwerbehinderten Auszubildenden
7	Schulpartnerschaften/ Berufsbildungs- und Förderwerke und Praktika
8	Umgang mit und Förderung von schwerbehinderten Mitarbeitern
9	Qualifizierung
10	Schulung von Führungskräften
11	Beauftragte des Arbeitgebers
12	Betriebliches Zusammenwirken
13	Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation
14	Betriebliche Prävention gemäß § 84 SGB IX
15	Arbeitszeit
16	Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeiter bei Restrukturierungsmaßnahmen
17	Interne Schlichtung
18	Öffnungsklausel
19	Geltungsdauer und Hinweise
20	Salvatorische Klausel

Wichtige Hinweise:

Einige Bezeichnungen für Personen / Personengruppen werden im Folgenden zur besseren Lesbarkeit allein in der männlichen Form verwandt. Sie gelten gleichermaßen für Mitarbeiterinnen.

Wenn im Weiteren von "schwerbehinderten" Mitarbeitern oder Menschen gesprochen wird, so umfasst dies auch die „gleichgestellten“ Mitarbeiter oder Menschen.



1 Präambel

Ziel dieser Integrationsvereinbarung ist die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auszubauen, zu fördern und behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen.

Unter Berücksichtigung von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“), des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie weiterer Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge, wird diese Integrationsvereinbarung abgeschlossen.

Firmenleitung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass Menschen mit Behinderung im besonderen Maße die aktive Unterstützung des Unternehmens erhalten. Somit wird Chancengleichheit und Integration auf allen betrieblichen Ebenen gewährleistet. Die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist nur durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist eine wichtige gesellschaftliche Verpflichtung des Unternehmens. Den örtlichen Betriebsleitungen, den Beauftragten des Arbeitgebers, den Betriebsräten und den Schwerbehindertenvertretungen kommt gemeinsam die wichtige Aufgabe zu, die Integration schwerbehinderter Menschen in betrieblichen Prozessen zu gewährleisten und kontinuierlich auszubauen.

2 Ziele der Integrationsvereinbarung

Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote von 5 % unter besonderer Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen und besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 72 SGB IX;

Arbeitsplatzerhalt und Arbeitsplatzsicherung für im Geltungsbereich genannte Personen;

Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen;

Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter;

Schaffung weiterer Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche;

Erhöhung der Anzahl von Praktikumsplätzen für schwerbehinderte Jugendliche und für geförderte Maßnahmen der Bundesagentur, sowie der Integrationsämter, wie z.B. „Arbeit auf Probe“;

Planung und Durchführung präventiver Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen gemäß CP-Rundschreiben 69/06 (betriebliches Eingliederungsmanagement);

Barrierefreiheit in den Betrieben sowie bei den betrieblichen Kommunikationsmedien;

Ergonomische und soweit erforderlich behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.

3 Geltungsbereich/Personenkreis

Die Integrationsvereinbarung gilt für alle Standorte des Unternehmens und kommt für die schwerbehinderten Mitarbeiter und gleichgestellten Mitarbeiter des Unternehmens im Sinne des § 2 SGB IX zur Anwendung.

4 Grundsätze der Personalplanung

Das Unternehmen hat auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 SGB IX). Dieses Ziel soll im Rahmen der Personalplanung durch Beachtung der in dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Grundsätze berücksichtigt werden.



5 Grundsätze bei der Stellenbesetzung / Recruiting

Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen:

Bei internen Stellenausschreibungen wird auf den Zusatzvermerk im Human Resources Market hingewiesen, dass schwerbehinderte Mitarbeiter bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

Bei der Besetzung einer Stelle sind schwerbehinderte Bewerber mit gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Bei der Feststellung, dass eine Stelle nicht mit schwerbehinderten Bewerbern besetzt werden kann, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend zu beteiligen und der zuständige Betriebsrat anzuhören.

Bei Versetzungen und Delegationen dürfen behinderten Mitarbeitern keine Nachteile bzgl. Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten entstehen.

Vor jeder beabsichtigten Neueinstellung ist zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit einem bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden kann (§ 81 SGB IX).

Bei der zuständigen Stelle der Agentur für Arbeit ist nachzufragen, ob geeignete Menschen mit Behinderung gemeldet sind. Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit sowie über vorliegende Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat unverzüglich informiert.

Schwerbehinderte Bewerber, die sich auf eine interne Stellenausschreibung beworben haben und die Anforderungen der Stelle erfüllen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung ist vorher zu informieren.

Hochschul- und Fachhochschulabsolventen:

Bei Stellenbesetzungen mit abgeschlossenem Hochschul- oder Fachhochschulstudium ist ausschließlich eine Anfrage an die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn erforderlich, ob geeignete schwerbehinderte Bewerber gemeldet sind. Über Vermittlungsvorschläge werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat unverzüglich informiert.

Kontaktaufnahme mit jeweiligen Behindertenbeauftragten an den Universitäten und Fachhochschulen:

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften werden die Behindertenbeauftragten der Universitäten und Fachhochschulen im Vorfeld angesprochen. In diese Aktivitäten werden die Schwerbehindertenvertretungen eingebunden.

Zeitarbeitnehmer:

Bei der Übernahme in Arbeitsverhältnisse sind schwerbehinderte Zeitarbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Befristete Einstellungen:

Bei schwerbehinderten Mitarbeitern mit befristeter Einstellung wird spätestens drei Monate vor Fristablauf die Möglichkeit einer Übernahme geprüft. Über das Ergebnis der Prüfung werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat informiert.

Förderprogramm „Arbeit auf Probe“ – Zusammenarbeit mit Werkstätten für Behinderte:

Ein weiteres Instrument zur Erreichung der gesetzlichen Pflichtquote ist in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Werkstätten für Behinderte die Möglichkeit der „Arbeit auf Probe“. Deshalb ist gemeinsam mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat die Möglichkeit für Beschäftigte aus Werkstätten für Behinderte (WfB) auf „Arbeit auf Probe“ zu prüfen. „Arbeitsplätze auf Probe“ sind anzubieten. Die Anzahl wird zwischen Betriebsleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung einmal jährlich festgelegt. Die notwendigen finanziellen Fördermaßnahmen für „Arbeit auf Probe“ werden nach den §§ 33, 34 SGB IX rechtzeitig vor Beginn der Maßnahme bei den jeweiligen Ämtern bzw. Rehabilitationsträgern beantragt. Dabei unterstützt die örtliche Schwerbehindertenvertretung. Berichterstattung im Sozialbericht:



Die Anzahl neu eingestellter schwerbehinderter Mitarbeiter ist Gegenstand des Sozialberichtes, der jährlich im Wirtschaftsausschuss der Siemens AG vorgestellt wird.

Sofern die Beschäftigungsquote unternehmensweit noch nicht erfüllt ist und die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat mit der beabsichtigten Entscheidung über die Besetzung einer Stelle nach vorstehenden Ziffern 2, 4 und 7 nicht einverstanden ist, erfolgt unter Darlegung der Gründe eine Erörterung. Im Rahmen dieser Erörterung ist dem für die Stellenbesetzung nicht berücksichtigten schwerbehinderten Bewerber Gelegenheit zu geben, Stellung zu beziehen.

6 Grundsätze bei schwerbehinderten Auszubildenden

Online Bewerbung:

Alle eingehenden Bewerbungen von schwerbehinderten Jugendlichen über das zentrale XXX-Onlineportal sind mit der Gesamt/Konzernschwerbehindertenvertretung zu beraten.

Einstellungstest:

Werden schwerbehinderte Bewerber zum Eignungstest eingeladen, so sind die jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen zu informieren und einzubinden. Im Testverfahren ist darauf zu achten, dass keine behinderungsbedingten Nachteile entstehen.

Bewerberauswahlgespräch:

Bei schwerbehinderten Bewerbern, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden, ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, sofern der Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnt.

Besondere Förderung:

Schwerbehinderte Jugendliche, die wegen ihrer Behinderung auf dem Ausbildungsmarkt besonders benachteiligt sind, sollen besonders gefördert und unterstützt werden. Dabei ist das Auswahl- und Testverfahren mit der Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu gestalten.

Ausbildungszusage:

Die Sektoren, Cross Functions und zentralen Stellen gewährleisten bei zentraler Finanzierung, dass jährlich 25 Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Jugendlichen besetzt werden. Die Verteilung der Ausbildungsplätze erfolgt separat unter Einbeziehung der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Im Rahmen der Gespräche zwischen Betriebsleitung, Betriebsrat und örtlicher Schwerbehindertenvertretung wird über die Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden jährlich berichtet.

6) Die Anzahl neu eingestellter schwerbehinderter Auszubildender ist Gegenstand des Sozialberichtes, der jährlich im Wirtschaftsausschuss vorgestellt wird.

Schwerbehinderte Auszubildende sind grundsätzlich nach Beendigung der Ausbildung unbefristet zu übernehmen.



7 Schulpartnerschaften, Berufsbildungs- und Förderwerke und Praktika

Der Ausbau von Schulpartnerschaften und der Kontakt zu Berufsförderungswerken unterstützen, dass sich regelmäßig schwerbehinderte Jugendliche bei der Siemens AG um eine Ausbildung bewerben. Hierzu sind außerdem Praktikumsplätze entsprechend des Bedarfs anzubieten. Bei den monatlichen Gesprächen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, zu denen die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen wird (§ 95 Abs. 5 SGB IX in Verbindung mit § 74 BetrVG), wird die Anzahl der Praktikumsplätze vereinbart.

8 Umgang mit und Förderung von schwerbehinderten Mitarbeitern

Schwerbehinderte Mitarbeiter sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln können.

In den jährlichen Mitarbeiter- und EFA-Gesprächen oder im Rahmen der tariflichen Leistungsbeurteilung sind zwischen Führungskraft und schwerbehinderten Mitarbeitern Maßnahmen verbindlich festzulegen, die das berufliche Fortkommen unterstützen und ggf. behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen helfen. Auf Wunsch des Mitarbeiters ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Die jeweilige Personalorganisation soll die Führungskräfte entsprechend beraten und unterstützen.

9 Qualifizierung

Schwerbehinderte Mitarbeiter werden bei gleicher Eignung und Befähigung bei internen Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt berücksichtigt. Bei externen Qualifizierungsmaßnahmen soll schwerbehinderten Mitarbeitern die Teilnahme im zumutbaren Umfang erleichtert werden, z.B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit.

Bei Änderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation (Umorganisationen, Wegfall von Fertigungsabläufen, etc.) sollen für schwerbehinderte Mitarbeiter rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind über die Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren und in die Planung einzubinden.

Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen haben bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen ein Vorschlagsrecht.

10 Schulung von Führungskräften

Bei Führungskräftebildungen ist auf die Einhaltung der Betriebsvereinbarung CP-Rundschreiben 77/05 „Rahmenregelung für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen“, dieser Integrationsvereinbarung und des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX) hinzuweisen. Bei diesen Führungskräftebildungen ist die Bedeutung des vorurteilsfreien und gleichberechtigten Umgangs mit schwerbehinderten Mitarbeitern zu vermitteln. Die Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung unterstützt bei der Erstellung des Schulungskonzepts.

11 Beauftragte des Arbeitgebers

Nach § 98 SGB IX werden die Beauftragten für das Unternehmen an den verschiedenen Standorten des Unternehmens bestellt. Sie werden namentlich der zuständigen Arbeitsagentur bzw. den Integrationsämtern bekannt gegeben und sind in das Verzeichnis der Schwerbehindertenvertrauenspersonen der Siemens AG aufzunehmen.



Vor der Bestellung eines Beauftragten ist die örtliche Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu informieren und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Der Beauftragte des Arbeitgebers sollte eine führende Funktion innerhalb der HR-Organisation ausüben oder Mitglied der Betriebsleitung sein. Die Beauftragten haben darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen nach dem SGB IX erfüllt werden. Sie wirken auf die Einhaltung des Rundschreibens 77/05 „Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen“, dieser Integrationsvereinbarung und des Rundschreibens 69/09 zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, soweit es schwerbehinderte Mitarbeiter betrifft, hin.

Die Beauftragten des Arbeitgebers sollen an Schulungen über die gesetzlichen Aufgaben und Pflichten teilnehmen, die z. B. über das Integrationsamt angeboten werden.

12 Betriebliches Zusammenwirken

Betriebsleitung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und der Beauftragte des Arbeitgebers arbeiten vertrauensvoll zur Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter in den Betrieben zusammen und treffen sich turnusmäßig zu gemeinsamen Besprechungen. Wesentliche Aufgaben sind die Überprüfung der Integrationsmaßnahmen, die Unterstützung bei der Umsetzung durch die zuständigen Gremien von Arbeitgeber und Betriebsrat, sowie die Sicherung der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, den Agenturen für Arbeit und den Bildungsträgern.

Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und der Betriebsrat sind mindestens einmal pro Jahr über die betrieblichen Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiter zu informieren. Dabei legt der Beauftragte des Arbeitgebers entsprechende Analysen und Betrachtungen vor und erläutert diese. Für das gesamte Unternehmen erfolgt ein Bericht gegenüber der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

13 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation

Schwerbehinderte Mitarbeiter haben gem. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX Anspruch auf eine möglichst dauerhafte und behindertengerechte Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln können.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei Veränderung von Arbeitsabläufen die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs.2 SGB IX zu beteiligen. Dabei ist auf die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Das Arbeitsumfeld behinderter Mitarbeiter (z.B. Besprechungszimmer, Sozialeinrichtungen, Pausenräume, Arbeitszugang) wird behindertengerecht und barrierefrei gestaltet. Gebäude, Verkehrswege, Inneneinrichtungen, vorhandene und noch in Planung befindliche Wechselarbeitsplätze sind unter Beachtung der entsprechenden einschlägigen DIN-Normen frei von Zugangs- bzw. Kommunikationsbarrieren zu gestalten. Die Schwerbehindertenvertretung wird in Bauanlässen rechtzeitig unterrichtet und vor der Entscheidung angehört.

Bei der Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisation (z.B. Projektarbeit, Teamarbeit / Gruppenarbeit und Siemens Produktionssystemen) sind die Belange schwerbehinderter Mitarbeiter zu berücksichtigen und die technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.

Schwer Mobilitätseingeschränkte können bei Flugreisen die Businessklasse nutzen, sofern dies durch die betriebsärztliche Dienststelle für erforderlich gehalten wird.



14 Betriebliche Prävention gemäß § 84 SGB IX

In Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst ist der Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld von Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Behinderung ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr oder nicht mehr im vollen Umfang wahrnehmen können, zu überprüfen, und wenn erforderlich neu zu gestalten.

Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis von schwerbehinderten Mitarbeitern gefährden könnten, sind die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat sowie das Integrationsamt entsprechend den gesetzlichen Regelungen frühzeitig einzuschalten. Der Arbeitgeber wird zusammen mit den Interessenvertretungen unter Beteiligung des Integrationsamtes nach Alternativen und Lösungen suchen, die das Ziel haben, dass das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Kann wegen einer Behinderung die Tätigkeit nicht mehr oder nur teilweise ausgeübt werden, so ist der Arbeitsplatz dieser Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen und behinderungsbedingten Einschränkungen behindertengerecht umzugestalten. Dabei sollen alle Fördermöglichkeiten externer Stellen ausgeschöpft werden. Die Instrumente gemäß § 84 SGB IX und dem CP-Rundschreiben 69/06 „Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit und betriebliches Eingliederungsmanagement“ sind anzuwenden.

15 Arbeitszeit

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den behinderungsbedingten Bedürfnissen der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Zur Integration und zum Arbeitsplatzergänzung von schwerbehinderten Mitarbeitern sollen alle Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung geprüft werden. Hierzu gehören z.B. Telearbeit, Teilzeit und Sabbatical. Erforderliche Telearbeit eines schwerbehinderten Mitarbeiters, die durch den betriebsärztlichen Dienst bestätigt wurde, kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Die Gründe der Ablehnung sind der Schwerbehindertenvertretung darzulegen.

Mitarbeiter, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlicher Probleme einen erhöhten Pausenbedarf haben (z. B. Einschränkungen des Bewegungsapparates, Diabetiker, Insulinpflichtige, Dialysepatienten) oder Mitarbeiter, die sich einer Krebstherapie unterziehen müssen, erhalten zusätzliche bezahlte Pausenzeiten zur Erholung oder Nahrungsaufnahme.

16 Umgang mit schwerbehinderten Mitarbeitern bei Restrukturierungsmaßnahmen

Für schwerbehinderte Mitarbeiter besteht ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz. Das Unternehmen ist sich der besonderen sozialen Verpflichtung sowie seiner Verantwortung gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern bewusst. Aus diesem Grund dürfen schwerbehinderte Mitarbeiter auf Abbau- und Namenslisten, die im Zuge von freiwilligen Personalreduzierungsmaßnahmen erstellt werden, erst aufgenommen werden, nachdem folgendes Verfahren durchgeführt wurde:

Die Schwerbehindertenvertretung ist vor der beabsichtigten Aufnahme eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf eine Namensliste frühzeitig einzubinden, um ggf. Arbeitsplatz erhaltende Maßnahmen einzuleiten. Individuelle Maßnahmen sind festzulegen (z.B. Qualifizierung, Versetzung, Einbeziehung von Integrationsfachdiensten). Die Umsetzung ist durch die Führungskraft unter Einbeziehung der zuständigen HR Organisation entsprechend zu dokumentieren und der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu erläutern.

Ausgenommen hiervon sind Angebote zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im Zuge von freiwilligen Personalreduzierungsmaßnahmen, die auf Wunsch des schwerbehinderten Mitarbeiters erfolgen.



17 Interne Schlichtung

Sollten auf örtlicher Ebene zu den vereinbarten Themen aus dieser Integrationsvereinbarung nicht auflösbare Meinungsverschiedenheiten entstehen oder keine einvernehmliche Lösung gefunden werden, wird zur internen Schlichtung eine Clearingstelle angerufen, um eine einvernehmliche Lösung zu erreichen. Die örtliche Betriebsleitung, die Arbeitgeberbeauftragten für Schwerbehindertenfragen, die Schwerbehindertenvertretung oder den Betriebsrat können die Clearingstelle anrufen. Diese setzt sich zusammen aus dem firmenseitigen Ansprechpartner der Gesamtschwerbehindertenvertretung bzw. dessen Stellvertreter, einem Vertreter von CHR, einem Mitglied der Gesamtschwerbehindertenvertretung und einem Mitglied des Gesamtbetriebsrates.

18 Öffnungsklausel

Die Integrationsvereinbarung kann durch Vereinbarungen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsratsgremien mit den Betriebsleitungen, die den Besonderheiten der Standorte Rechnung tragen, ergänzt werden.

19 Geltungsdauer und Hinweise

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Kalenderjahresende schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Diese Integrationsvereinbarung wird in geeigneter Weise im Unternehmen bekannt gemacht.

20 Salvatorische Klausel

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst nahekommende gültige Regelung zu ersetzen.

Weiter ist das CP-Rundschreiben Nr. 77/05 (Rahmenregelung für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen) zu beachten. Anlage 2 zum CP-Rundschreiben Nr. 77/05 wird durch diese Integrationsvereinbarung ersetzt.

Die Planung und Durchführung präventiver betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen ist in CP-Rundschreiben 69/06 (betriebliches Eingliederungsmanagement) geregelt.

XXX, den XXX

XXX Gesamtschwerbehindertenvertretung

