

## Integrationsvereinbarung

### Präambel

Menschen mit Behinderungen sind auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Mit dem Schwerbehindertengesetz wirkt der Staat auf die gleichberechtigte Teilhabe Behinderter am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung von Nachteilen hin. Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) sollen zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter/Gleichgestellter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft diese Verpflichtungen auch im Rahmen von Integrationsvereinbarungen umgesetzt werden.

Die Integrationsvereinbarung wird dabei von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen.

### Geltungsbereich

Räumlich: Für die Unternehmen XXX GmbH, in XXX, und XXX GmbH & Co. KG, in XXX

Persönlich: Für alle schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen und für alle Gleichgestellten sowie Rehabilitanden und Langzeitkranken

### Grundsätze

1. Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu mildern, zu beseitigen oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören auch die Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfsbedarf der Schwerbehinderten entsprechen.
2. Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Sie verpflichten sich, sich mit den Bestimmungen des SGB IX und den ergänzenden Regelungen vertraut zu machen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen, ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten die notwendigen Hilfen zu gewähren und bei den Beschäftigten auf Verständnis für die besondere Lage der Schwerbehinderten hinarbeiten.



## **Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst**

1. Durch geeignete Maßnahmen soll der Arbeitgeber dazu beitragen, dass in seinem Betrieb Schwerbehinderte und Gleichgestellte eine möglichst behindertengerechte Beschäftigung haben bzw. finden.
2. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat werden über alle Maßnahmen, schwerbehinderte Mitarbeiter betreffend, die im Zusammenhang mit Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit stehen, vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend unterrichtet und angehört.

### **Personalplanung**

1. Bei der Besetzung freier Arbeits- und Ausbildungsplätze sind, falls entsprechende Bewerbungen vorliegen, Schwerbehinderte in die Auswahl mit einzubeziehen. Sind auf nicht mindestens 5 v.H. der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigt, sind bei gleicher Eignung Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen.
2. Offene Stellen, die extern besetzt werden sollen, müssen dem Arbeitsamt rechtzeitig zur Kenntnis gegeben werden, damit von dieser Stelle die Vermittlung Schwerbehinderter geprüft werden kann.
3. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat werden über Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes und über Bewerbungen von Schwerbehinderten für extern zu besetzende Stellen unterrichtet.
4. Bei Strukturmaßnahmen ist in die Personalplanung auch die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen mit dem Ziel, rechtzeitig Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen Schwerbehinderte zu besprechen bzw. festzulegen.

### **Arbeitsumfeld**

1. Bei Neuplanungen und bei der Umorganisation bestehender Arbeitsplätze, an denen Schwerbehinderte oder Gleichgestellte beschäftigt werden, sind unter Beteiligung der Betroffenen die Anforderungen an einen behinderungsgerechten Arbeitseinsatz zu berücksichtigen.
2. Vor Entscheidungen von Investitionsmaßnahmen obliegt es dem Arbeitgeber, zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob Fördermöglichkeiten in Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten usw. im vollen Umfang ausgeschöpft werden.



3. Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung für den Weg zur Arbeit auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind und im Schwerbehindertenausweis mindestens das Kennzeichen „aG“ haben, ist möglichst ein Parkplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen.

### Arbeitsplatzgestaltung

1. Die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten sollen in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange behinderungsgerecht gestaltet werden. Damit wird erreicht, dass die Arbeit ausführbar und erträglich ist.
2. Anerkannten Diabetikern wird abhängig von den betrieblichen Möglichkeiten und in Absprache mit dem Vorgesetzten die Gelegenheit gegeben, während der Arbeitszeit Nahrung aufzunehmen. Gegebenenfalls kann eine von der betrieblichen Arbeitszeit abweichende Pausenregelung vereinbart werden.
3. Für Schwerbehinderte, für die aufgrund von REHA-Maßnahmen eine flexible Arbeitszeit sinnvoll erscheint, wird dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ermöglicht.
4. Die Arbeitsplätze von Schwerbehinderten werden bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, durch Arbeitgeber (-beauftragten), Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft und Schwerbehindertenvertretung auf optimale Arbeitsbedingungen hin überprüft. Die Verantwortung für das Abstellen aufgezeigter Mängel liegt unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Möglichkeiten beim Arbeitgeber.

### Vorgesetztenfunktion

1. Vorgesetzte von Schwerbehinderten müssen in stärkerem Maße die persönlichen Merkmale ihrer behinderten Beschäftigten kennen. Dies gilt zum einen für die Fähigkeiten des Einzelnen, zum anderen aber auch für seine individuellen Leistungseinschränkungen. Dabei sollen die Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten gemessen werden und nicht an ihren Defiziten.
2. Der Beauftragte informiert alle Vorgesetzten mit Personalverantwortung über die für die Integration von Schwerbehinderten bedeutsamen Vereinbarungen und weist sie auf ihre Pflichten aus diesen Vereinbarungen hin. Er bemüht sich seinerseits, die für die Integration notwendigen Informationen von den Vorgesetzten zu erhalten.



## Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei der Integration

1. Der Arbeitgeber hat die Funktionsfähigkeit der Schwerbehindertenvertretung sicherzustellen.
2. Der Arbeitgeber gewährleistet das Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung im Arbeitsausschuss (§ 95 Abs. 4 SGB IX).
3. In der Versammlung der Schwerbehinderten berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die Schwerbehinderte des Betriebes betreffen.

## Überwachung

1. Die Schwerbehindertenvertretung, ein Vertreter des Betriebsrates, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Fachkraft für Arbeitssicherheit bilden ein Integrationsteam.
2. Dieses Integrationsteam hat u.a. die Aufgaben
  - a) die Einhaltung der Integrationsvereinbarung zu überwachen
  - b) den Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Schwerbehinderten zu beraten
  - c) Konzepte und Maßnahmen für die Integration zu erstellen, vorzuschlagen und ggf. zu koordinieren.
3. Die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeber berichten in regelmäßigen Abständen dem Betriebsrat sowie in den Schwerbehinderten- bzw. Betriebsversammlungen, ob und in welchem Umfang die Regelungen der Integrationsvereinbarung umgesetzt bzw. eingehalten werden.

## Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen keine Einigung, so ist zuerst das Integrationsamt einzuschalten. Sollte es auch unter Mithilfe des Integrationsamtes nicht zu einer Einigung kommen, so entscheidet die Einstellungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG.



### Geltungsdauer

1. Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 30.04.2004, gekündigt werden.
3. Jede Seite hat das Recht, Änderungen und Ergänzungen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung im Betrieb und die Rechtsprechung, vorzuschlagen, die bei Einigung als Ergänzung aufgenommen werden.
4. Die Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen zum Aushang gebracht. Außerdem wird eine Kopie der Vereinbarung an das zuständige Integrationsamt und das Arbeitsamt übermittelt.

XXX, den XXX

