

Integrationsvereinbarung

zwischen

der

XXX GmbH als Konzernleitung (vertreten durch die
Geschäftsführer XXX und XXX)

und

der Schwerbehindertenvertretung XXX GmbH

(vertreten durch XXX XXX/ZB und XXX XXX)

Schwerbehindertenvertretung XXX GmbH (vertreten durch XXX)

Konzernbetriebsrat XXX

(vertreten durch XXX)

1. Vorwort

Der Arbeitgeber hat gegenüber den schwerbehinderten Belegschaftsangehörigen eine erhöhte Fürsorgepflicht. Die Fürsorgemaßnahmen obliegen in erster Linie der Geschäftsleitung und den Stellen, die über die Einstellung und die Verwendung von Arbeitnehmern (Angestellten und Arbeitern) entscheiden, sowie allen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Mitarbeitern. Sie haben die Unterbringung schwerbehinderter Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach dem Sozialgesetzbuch IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. Sie haben die schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, und müssen ihnen in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder vertretbaren Weise behilflich sein. Darüber hinaus sollen alle beteiligten Stellen schwerbehinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten mit Wohlwollen begegnen.

2. Gegenstand und Geltungsbereich

- Diese Betriebsvereinbarung gilt für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne des Sozialgesetzbuchs - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 22.06.2001 (BGBl I S. 1045) der XXX GmbH und der XXX GmbH.
- Schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX).
- Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX).
- Die Schwerbehinderteneigenschaft ist durch Vorlage eines vom Versorgungsamt ausgestellten Schwerbehindertenausweises, die Gleichstellung durch einen Bescheid des Arbeitsamtes nachzuweisen.



3. Einstellung von schwerbehinderten Menschen

Bei der Besetzung einer freien Stelle ist sorgfältig zu prüfen, ob diese Stelle für einen schwerbehinderten Menschen geeignet ist und ob schwerbehinderte Menschen, 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. Dabei ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in den einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen. Schwerbehinderte Frauen und besonders schutzbedürftige schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX sind bei der Einstellung und Ausbildung angemessen zu berücksichtigen.

Über vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei der Prüfung nach Absatz 1 Satz 1 ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Betriebsrat zu hören.

4. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Zur Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit eines Bewerbers kann der Integrationsfachdienst des Arbeitsamts hinzugezogen werden. Die Einarbeitung schwerbehinderter Menschen - soweit erforderlich - auch die Betreuung während der Einarbeitung erfolgt unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden spätestens nach 2 Jahren auf Wandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überprüft. Nach Einzelfallprüfung erfolgt bei Bedarf und Eignung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, die für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte geeignet sind, wird die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen gern. § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX zugunsten dieses Personenkreises geprüft.

Bewerbungen von Schwerbehinderten/Gleichgestellten für ein Praktikum wird nach Möglichkeit entsprochen.

Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

5. Qualifikation

Die Teilnahme schwerbehinderter Beschäftigter an Qualifikationsmaßnahmen spielt für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse an die technisch und organisatorischen Anforderungen eine wichtige Rolle. Ziel ist es, diesen Personenkreis im Hinblick auf die Chancengleichheit so zu qualifizieren und/oder weiterzubilden, dass er die Anforderungen am Arbeitsplatz erfüllen kann.

Soweit erforderlich erstellt der schwerbehinderte Mitarbeiter zusammen mit dem zuständigen Vorgesetzten einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit der Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung ermittelt die Fördermöglichkeiten und stellt bei Bedarf in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten, der entsprechenden Personaleinheit bzw. den Schwerbehindertenbeauftragten des Arbeitgebers den entsprechenden Antrag bei dem jeweilig zuständigen Leistungsträger.

Behinderten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten, die die fachlichen Voraussetzungen besitzen, ist das berufliche Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.



6. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von behinderten Mitarbeiter besetzt sind, zu ermitteln. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen. Die Arbeitssicherheit kann bei Bedarf den technischen Berater des Integrationsamtes in die Gestaltungsfragen einbeziehen.

Sind am Arbeitsplatz technische Arbeitshilfen eingesetzt, ist zu prüfen, ob diese noch den behinderungsbedingten Anforderungen genügen.

Für schwerbehinderte Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit am bestehenden Arbeitsplatz auszuüben, wird gern. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX überprüft, ob durch behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation mit Unterstützung des Integrationsamtes eine weitere Dauerbeschäftigung am gleichen Arbeitsplatz möglich ist.

Mit dem zuständigen Rehabilitationsträger bzw. mit dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geklärt.

Dem Wunsch eines schwerbehinderten Mitarbeiters mit dem Merkzeichen „G“ und „aG“ bezüglich eines Parkplatzes wird je nach Möglichkeit der vorhandenen Parkplatzkapazität entsprochen.

7. Arbeitszeitsonderregelung

Für schwerbehinderte Menschen, insbesondere für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 SGB IX, kann eine von der Norm abweichende Arbeitszeitregelung getroffen werden (z. B. kann der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspause verlegt oder ohne Änderung der täglichen Arbeitszeit verlängert werden).

Über entsprechende Sonderregelungen wird nach Vorlage eines ärztlichen Attest und nach Absprache mit dem werkärztlichen Dienst und des Fachbereiches in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung entschieden.

8. Beurteilung der Arbeitsleistung

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

Bei der Wertung der von einem schwerbehinderten Menschen erbrachten Leistung, ist davon auszugehen, dass die Qualität der Leistung grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen ist. Der Umfang der Arbeitsleistung darf das Beurteilungsergebnis, soweit es auf behinderungsbedingter Minderung beruht, nicht negativ beeinflussen. Eine qualitative Minderleistung kann nur in besonderen Ausnahmefällen außer Betracht bleiben, wenn sie von quantitativen Leistungsmängeln nicht abgrenzbar ist.

9. Prävention

Zur Prävention schaltet die SWM bei Eintreten von personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und im Bedarfsfall das Integrationsamt ein. Mit ihnen sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und möglichen finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Probleme beseitigt werden können um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.



10. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist Interessenvertreter der in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen, einschließlich organisatorischen, personalrechtlichen und baulichen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung zu hören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Sie hat insbesondere das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 SGB IX. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann nicht durch ihr Recht, an Sitzungen des Betriebsrats (§ 95 Abs. 3 SGB IX) und an Besprechungen gemäß § 74 Abs. 1 BetrVG - sog. Monatsgespräche - (§ 95 Abs. 5 SGB IX) teilzunehmen, ersetzt werden.

Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nach der Entscheidung nachgeholt werden. Erst danach hat der Arbeitgeber endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Auf § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX wird hingewiesen.

Eine eventuelle Freistellung der Vertrauensperson erfolgt gemäß § 96 Abs.4 SGB IX. 11.

11. Beauftragter des Arbeitgebers

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

12. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet bestehend aus:

- Beauftragter des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Gesamtbetriebs-/Betriebsrat

Bei Bedarf werden eingeladen:

- Betriebsarzt, Sozialberatung, Arbeitssicherheit
- Vertreter des Integrationsamtes

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- Die Überwachung und Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Die Beratung des Arbeitgebers und der Beschäftigten bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte
- Die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung Verantwortlich für den Aufbau eines Berichtswesen sowie der jährlichen Berichterstattung an den Geschäftsführer Personal und Soziales.
- Verantwortlich für den Aufbau eines Berichtswesen sowie der jährlichen Berichterstattung an den Geschäftsführer XXX.

Das Integrationsteam trifft sich je nach Bedarf, allerdings mindestens alle 6 Monate.

13. Inkrafttreten/Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals jedoch zum XXX. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

XXX, den XXX

