

Gesamtbetriebsvereinbarung

Integrationsvereinbarung

Zwischen

- der Geschäftsführung

und der Gesamtschwerbehindertenvertretung

- dem Gesamtbetriebsrat

von XXX GmbH & Co.

wird folgende
Integrationsvereinbarung für

Schwerbehinderte GdB 50 % und Gleichgestellte
geschlossen.

Präambel

Die Geschäftsführung, die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte sind sich über ihre gesellschafts- und sozialpolitische Verantwortung bewußt Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Grundlage ist das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) insbesondere § 71 SGB IX, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dass mindestens 5 % der Beschäftigten Schwerbehinderte sein müssen. Des Weiteren sieht § 83 SGB IX den verpflichtenden Abschluss einer Integrationsvereinbarung vor.

Geltungsbereich :

Diese Vereinbarung gilt für alle Standorte von XXX Deutschland GmbH & Co. OHG und kommt für die jeweiligen

- schwerbehinderte und gleichgestellten Beschäftigte im Sinne § 2 SGB IX

zur Anwendung.



Ziele

- Die Arbeitsplatzerhaltung des o.g. Personenkreises;
- das Vermeiden einer drohenden Kündigung durch Prüfung und Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten,
- die Schaffung von gesundheits-, behinderungs- und leistungsadäquaten Arbeitsplätzen, Arbeitsplatzgestaltung in Bezug auf Ergonomie, Sicherheit und Arbeitserleichterung für den o.g. Personenkreis,
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen,
- die Gleichbehandlung der behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten im Betrieb,
- die Berücksichtigung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen bei Einstellungen.

Integrationsteams

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die jeweilige Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und die entsprechenden betrieblichen Stellen zusammen.

Zur Umsetzung der Vorgaben, wird in jedem Standort ein Integrationsteam gebildet. In diesem Team sind vertreten:

- 2 Vertreter arbeitgeberseitig, (oder Beauftragte mit Zeichnungsbefugnis)
- 2 Vertreter des Betriebsrates,
- die Schwerbehindertenvertretung und der werkärztlicher Dienst.

Bei Bedarf können weitere interne (z.B. Sicherheitspflichtkraft etc.) und externe Fachkräfte (z.B. Integrationsamt, Arbeitsamt, etc.) zur Beratung hinzugezogen werden.

Aufgabenstellungen

Zur Erreichung der Ziele werden bis zum Ende der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung folgende Aufgaben umgesetzt:

1. Erstellung einer Mitarbeiterliste, welche für diese Maßnahmen in Frage kommen,
2. Analyse, Planung und Schaffung von Arbeitsplätzen für den o.g. Personenkreis,
3. Erarbeitung eines Fort- und Weiterbildungsplans für die Jahre 2002 und 2003,
4. Ermittlung des Bedarfs an Umschulungsmaßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte,
5. Berücksichtigung schwerbehinderter Auszubildender und Praktikanten bei der Ausbildung und bei Neueinstellungen;
6. Festlegung von Regelungen und Vorgehensweisen über den Umgang mit suchtmittelmissbrauchenden und suchtmittelabhängigen Arbeitnehmern (z.B. Ernennung und Schulung eines Suchbeauftragten),
7. Erstellung eines Aktivitätenkatalogs (nach Prioritäten) mit Arbeits- und Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahmen,
8. Festlegung der einzelnen Ressourcen (finanzielle, zeitliche, und personelle).



Zur Umsetzung der einzelnen Ziele und der Aufgabenstellungen, arbeitet das Integrationsteam mit den gesetzlichen und sozialen Trägern von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen (Integrationsamt, Arbeitsamt, LVA usw.) nach Bedarf eng zusammen.

Es trifft sich mindestens alle 3 Monate in regelmäßigen Abständen mit der Werkleitung und dem Betriebsrat um die Entwicklung, die Umsetzung und die Erreichung der vereinbarten Ziele zu überprüfen.

Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Werkleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung keine Einigung erzielt, wird zunächst unter Einbeziehung des Integrationsamtes (früher Hauptfürsorgestelle) versucht, eine Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu finden.

Wird keine Einigung erzielt, entscheidet gem. § 76 Abs. 5 BetrVG die Einigungsstelle. Sonstige rechtliche oder tarifliche Bestimmungen werden von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Laufzeit und Überprüfung der Vereinbarung

Diese Integrationsvereinbarung hat vorerst eine Laufzeit von 2 Jahren. Spätestens 3 Monate vor Ablauf werden die Zwischen- und Endergebnisse der vereinbarten Maßnahmen und Projekte zusammengefasst und die Betriebsvereinbarung einer abschließenden Erfolgskontrolle unterzogen. Danach haben die entsprechenden Stellen über eine Verlängerung nach den gesetzlich bestehenden Vorgaben zu verhandeln.

XXX, den XXX

