

Betriebsvereinbarung

zwischen

Geschäftsführung, Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie Gesamtbetriebsrat der XXX
Deutschland GmbH

über behindertengerechte Beschäftigung, Integration und
Arbeitsplatzsicherung

Präambel

Die Integrationsvereinbarung der XXX Deutschland GmbH (Unternehmen) soll dazu beitragen, ihren schwerbehinderten Mitarbeitern, diesen gleichgestellten behinderten Mitarbeitern, und den Mitarbeitern, denen eine erhebliche und dauerhafte, betrieblich relevante gesundheitliche Einschränkung vom werksärztlichen Dienst bescheinigt worden ist (nachfolgend als betroffener Mitarbeiterkreis bezeichnet) auf Dauer Arbeitsplätze im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten, die ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen entsprechen. Besondere Aufmerksamkeit wird den Mitarbeitern zuteil, die einen Grad der Behinderung (GdB) ab 30 und unter 50 v.H. bzw. eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) ab 20 und unter 50 v.H. haben. Hierbei soll insbesondere auch ein angemessener Anteil von Arbeitsplätzen für Frauen des betroffenen Mitarbeiterkreises vorgesehen werden. Ferner soll alles getan werden, um Diskriminierungen zu vermeiden.

Wesentliche Schwerpunkte dieser Vereinbarung sind neben den allgemeinen Grundsätzen die Festlegung von Verfahrensabläufen zur:

- Ermittlung geeigneter Arbeitsplätze
- Arbeitsplatzgestaltung
- Personaleinsatz
- Qualifizierung
- innerbetrieblichen Integration
- Vorgesetztenschulung
- Verpflichtung der Firma, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen

Bei der Umsetzung dieser Ziele sind die Geschäftsgrundsätze, die Grundsätze der Arbeitsordnung und die jeweils bestehenden Betriebsvereinbarungen zu beachten.

1. Allgemeine Grundsätze

Die Beschäftigung von Personen des betroffenen Mitarbeiterkreises ist nicht nur ein gesetzlicher Auftrag, sondern auch eine soziale Verpflichtung des Unternehmens.

Das Unternehmen wird in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Betriebsrat (BR) für Personen des betroffenen Mitarbeiterkreises - unter Berücksichtigung der Qualifikation, des Leistungsvermögens und der betrieblichen Möglichkeiten - geeignete Arbeitsplätze auswählen und festlegen.



Die Integration dieses betroffenen Mitarbeiterkreises, sowie die Auswahl geeigneter Arbeitsplätze; ist Aufgabe des Unternehmens (Vorgesetzte), des werksärztlichen Dienstes, der SBV und des XXX.

Bei der Planung von Neubauten und neuen Fertigungslinien sowie bei Sanierungsmaßnahmen sind die SBV und der BR grundsätzlich zu beteiligen. Bei Bedarf wird das Integrationsamt oder sonstige öffentliche Stellen mit einbezogen.

Die Einstellung und Beschäftigung der genannten Personengruppe sollte nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.

Arbeitsplätze für den betroffenen Mitarbeiterkreis sind möglichst so auszuwählen und zu gestalten, dass sie eine vollständige Leistungserbringung ermöglichen.

Personen des betroffenen Mitarbeiterkreises sollen möglichst in jedem Arbeitsbereich eingesetzt werden, wobei darauf zu achten ist, dass innerhalb eines Werkes / Organisationsbereiches ein ausgewogenes Verhältnis besteht.

2.Rechtliche Grundlagen:

Die rechtlichen Grundlagen für diese Vereinbarung ergeben sich insbesondere aus dem Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) und dem Betriebsverfassungsgesetz.

3.Geltungsbereich

Diese Vereinbarung findet Anwendung auf alle Standorte der XXX Deutschland GmbH. Auf neue Standorte und Außenstellen findet diese Vereinbarung automatisch Anwendung.

4. Maßnahmen

4.1 Verantwortlichkeit

Für die Durchführung von Maßnahmen sind die jeweiligen Fachabteilungen, die Personalabteilung sowie die SBV, der BR und der werksärztliche Dienst zuständig.

Für besondere Maßnahmen, die auch Personen des betroffenen Mitarbeiterkreises betreffen, kann eine Arbeitsgruppe - gegebenenfalls unter Einbeziehung weiterer, sachkundiger Personen - gebildet werden.

4.2 Personalplanung

Im Rahmen der Personalplanung sind Personen des betroffenen Mitarbeiterkreis besonders zu berücksichtigen.

Ausbildende Betriebe prüfen ernsthaft, ob insbesondere schwerbehinderte Jugendliche für eine Ausbildung eingestellt werden können.

4.2.1 Personaleinsatz

Der Personaleinsatz obliegt der beschäftigenden Abteilung.

Das Unternehmen (Vorgesetzte), der werksärztliche Dienst, der XXX und die SBV überprüfen anhand der Tätigkeitsanforderungen bzw. des Arbeitsplatzprofils, ob der bisherige Arbeitsplatz für eine Weiterbeschäftigung geeignet ist.

Ist dies nicht der Fall, wird geprüft, ob der Arbeitsplatz durch Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung oder der Arbeitsorganisation so verändert werden kann, dass eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Darüber hinaus ist auch zu prüfen, ob durch Qualifikationsmaßnahmen die Einsatzmöglichkeiten verbessert werden können.



Fachlich geeigneten Personen des betroffenen Mitarbeiterkreises ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten das berufliche Fortkommen zu ermöglichen. Bei der Besetzung offener Stellen und bei betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ist dieser Personenkreis besonders zu berücksichtigen.

4.2.2 Arbeitsplatzwechsel

Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel können sein: Antrag des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, behinderungsbedingte Gründe, vom werksärztlichen Dienst bestätigte im Sinne dieser Vereinbarung relevante dauerhafte Einschränkungen, Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes oder organisatorische Veränderungen.

Vor jedem Arbeitsplatzwechsel ist zunächst der/die Betroffene zu hören, die SBV und XXX zu beteiligen und ggf. öffentliche Ämter (Integrationsamt) mit einzubeziehen.

4.2.3 Bewerbungen/Vermittlungsvorschläge

Über Vermittlungsvorschläge der Arbeitsämter und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen werden SBV und BR unmittelbar nach Eingang von der Personalabteilung unterrichtet. Die SBV hat das Recht auf Einsicht der entscheidungsrelevanten Teile dieser Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen dieses Personenkreises.

4.3 Verrechnung von Minderleistung

Sollte es in Ausnahmefällen trotz Umsetzung oder technischer und/oder organisatorischer Maßnahmen zu einer abweichenden Arbeitsleistung kommen, stellt die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der SBV einen Antrag auf Lohnkostenzuschuss bei öffentlichen Stellen, dies sind in der Regel die Arbeitsämter/ der Integrationsfachdienst, bzw. die Integrationsämter und die Sozialversicherungsträger.

5. Arbeitsplatzgestaltung

5.1 Geeignete Arbeitsplätze

Die Fachabteilung überprüft mit der SBV und XXX in regelmäßigen Abständen (i. d. R. halbjährlich), ob geeignete Arbeitsplätze für diesen betroffenen Mitarbeiterkreis identifiziert werden können.

In Zusammenarbeit zwischen Fachabteilung, Personalabteilung und SBV wird geprüft, ob zur Optimierung des Arbeitsplatzes öffentliche Mittel (u.a. Mittel der Ausgleichsabgabe) beansprucht und beantragt werden können.

5.2 Weitere Möglichkeiten zur Arbeitsplatzgestaltung

Bei der Einrichtung und Anwendung von Arbeits- und Arbeitszeitmodellen sind die Interessen des betroffenen Mitarbeiterkreises im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Bei notwendigen technischen Arbeitshilfen für den betroffenen Mitarbeiterkreis muss gewährleistet sein, dass diese Einrichtungen beschafft werden können.



6. Prävention

6.1 Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze

In jedem Standort sollen bis Mitte 2002 jeweils mindestens 3 Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze für diejenigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen eingerichtet werden, welche nach Rückkehr aus einer Langzeiterkrankung oder nach zeitlich begrenzter Erwerbsunfähigkeitsrente an ihrem früheren Arbeitsplatz nicht eingesetzt werden können und ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.

Die Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze dienen der Belastungserprobung und sollen für maximal 3 Monate pro Mitarbeiter genutzt werden (die Dauer des Einsatzes wird vom werksärztlichen Dienst festgelegt). Danach kehrt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin entweder zu seinem/ihrer früheren Arbeitsplatz zurück, oder es muss ein neuer leistungs- und leidensgerechter Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten gesucht bzw. eingerichtet werden.

6.2 Soziale Betreuung durch den werksärztlichen Dienst, die SBV und BR

Die soziale Betreuung dient der Sicherung und Förderung der beruflichen Wiedereingliederung des betroffenen Mitarbeiterkreises nach langer Krankheit. Sie soll durch Beratung und Betreuung der Betroffenen sowie durch Beratung und Zusammenarbeit mit betrieblichen Vorgesetzten darauf hinwirken, dass bestehende Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in ihrem Bestand gesichert werden. Die SBV kann von den betrieblichen Vorgesetzten in jedem Fall zur Beratung hinzugezogen werden.

7. Schulung von Vorgesetzten

Das Unternehmen stellt sicher, dass die betrieblichen Vorgesetzten über die relevanten Bestimmungen des SGB IX (Schwerbehindertenrecht) und den Inhalt dieser Integrationsvereinbarung informiert werden.

8. Schlussbestimmung

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist befristet bis 30. Juni 2003. Die Integrationsvereinbarung ist in regelmäßigen zeitlichen Abständen zwischen den Vertragsparteien auf ihre Aktualität und Gültigkeit zu überprüfen.

Sie kann auf Antrag der örtlichen Schwerbehindertenvertretung durch Einzelvereinbarung ergänzt werden.

Treten Meinungsverschiedenheiten bei der Umsetzung der Vereinbarung auf, so kann das Integrationsamt im Einvernehmen der Betriebsparteien als Vermittler hinzugezogen werden.

XXX, den XXX

