

**Zwischen der Unternehmensleitung, dem Gesamtbetriebsrat
und der Gesamtschwerbehindertenvertretung der XXX wird
folgende Integrationsvereinbarung abgeschlossen:**

Präambel

- 1. Geltungsbereich**
- 2. Grundsätze**
- 3. Personalplanung**
- 4. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation**
- 5. Berufsausbildung/Personalentwicklung**
- 6. Prävention, Rehabilitation und Reintegration**
- 7. Bilanzierung**
- 8. Härtefallklausel**
- 9. Schlussbestimmungen**



Präambel

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass die Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist. Die XXX wird im Rahmen ihrer Personalpolitik auch zukünftig diesem gesellschaftspolitischen Ziel Rechnung tragen und schwerbehinderten Menschen sowie diesen Gleichgestellten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze anbieten, die ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen entsprechen. Vor diesem Hintergrund werden Handlungsfelder und organisatorische Abläufe gestaltet, die die Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen in das Arbeitsleben weiter fördern sollen.

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlich

Die Integrationsvereinbarung gilt für die Werke der XXX

1.2 Persönlich

Die Integrationsvereinbarung gilt für die im Sinne des Teils 2 SGB IX, schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten der XXX. Die Regelung der Ziffer 6.3 gilt darüber hinaus auch für alle Beschäftigten, unabhängig von einer Schwerbehinderteneigenschaft, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

2. Grundsätze

2.1 Ziel

Im Mittelpunkt dieser Vereinbarung steht das Ziel, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (im folgenden Text = Schwerbehinderte) in allen Unternehmensbereichen adäquat und wertschöpfend einzusetzen, sie den übrigen Beschäftigten leistungs- und anforderungsmäßig gleichzustellen und damit den Integrationsgedanken zu fördern. Dies geschieht vor dem Hintergrund der individuellen Situation des Einzelnen in engem Zusammenwirken zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

2.2 Mitwirkungspflichten

Bezüglich der auf dieser Integrationsvereinbarung beruhenden Maßnahmen und im Sinne einer aktiven Gesundheitsförderung zur Vermeidung von Leistungseinschränkungen hat neben der unternehmensseitigen Verantwortung hierfür der/die Schwerbehinderte



aktive und eigenverantwortliche Beiträge zu leisten.

2.3. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung wird bei der Integration Schwerbehinderter frühzeitig beteiligt. Sie wird entsprechend des SGB IX rechtzeitig und umfassend in Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte und die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, unterrichtet.

2.4 Beauftragte des Arbeitgebers

Die XXX bestellt an jedem Standort einen Beauftragten/eine Beauftragte, der/die als Ansprechpartner dient und das Unternehmen in Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt.

2.5 Integrationsteam

Zur Behandlung von grundsätzlichen, bereichsübergreifenden Fragestellungen zur Integration Schwerbehinderter, kann in den Werken ein Integrationsteam gebildet werden, dem jeweils der Beauftragte des Arbeitgebers, ein Vertreter des Betriebsrates, des Gesundheitsschutzes, des Personalwesens sowie der Schwerbehindertenvertretung angehören. Die Arbeit des Integrationsteams wird in die Beratungen zwischen Unternehmensseite und Sozialausschüssen integriert.

Das Integrationsteam kann Maßnahmen im Rahmen der in dieser Vereinbarung beschriebenen Handlungsfelder erarbeiten und stellt die ggf. erforderliche Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung bei allen personellen Einzelmaßnahmen sicher.

Auf Werksebene können davon abweichend organisatorische Festlegungen verabredet werden, sofern sie dem Grundgedanken dieser Vereinbarung entsprechen. Die Standorte stellen auch für diesen Fall sicher, dass die genannten Aufgabenstellungen erfüllt werden.

2.6 Kooperation mit externen Stellen

Die Integration Schwerbehinderter wird im Rahmen der dargestellten Handlungsfelder unter rechtzeitiger Einbeziehung des Integrationsamtes sowie des Arbeitsamtes gefördert. Dies gilt insbesondere für die Rekrutierung Schwerbehinderter. Die Angebote von Integrationsfachdiensten sollen geprüft und gegebenenfalls genutzt werden.



3. Personalplanung

- 3.1 Die XXX ist bestrebt, die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungsquote Schwerbehinderter zu erfüllen. Mit der Vergabe von Aufträgen an Behinderteneinrichtungen leistet XXX über die eigene Beschäftigung hinaus einen weiteren gesellschaftspolitischen Beitrag zur Beschäftigung von Schwerbehinderten.
- 3.2 Die XXX informiert das Integrationsteam oder - sofern ein Integrationsteam nicht existiert - die Schwerbehindertenvertretung sowie das zuständige Arbeits- und Integrationsamt bis zum 31.03. für das Vorangegangene Kalenderjahr über die jeweilige Beschäftigungsquote.
- 3.3 Bei der Besetzung geeigneter freier Arbeitsplätze wird Bewerbungen Schwerbehinderter eine besondere Aufmerksamkeit beigemessen, Im Rahmen von innerbetrieblichen Umsetzungen Schwerbehinderter wird die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen und die Beschäftigung in Teilzeit/Altersteilzeit entsprechende Berücksichtigung finden.
- 3.4 Im Zusammenhang mit Investitionen und Fertigungsverlagerungen sind die Auswirkungen auf Schwerbehinderte gesondert zu betrachten und Maßnahmen für alternative Einsatzmöglichkeiten rechtzeitig in die Planung einzubeziehen.

4. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation

- 4.1 Das Angebot an Arbeitsplätzen, die auch bei Behinderungen (i. S. d. SGB IX) eine volle Leistung ermöglichen, wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erhalten und qualitativ erweitert werden.
- 4.2 Die Ausgestaltung der "Arbeitsplätze für Schwerbehinderte wird im Rahmen der Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsbereiches eingebunden in neue Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. die Einbeziehung in Team- /Gruppenarbeit, Projektarbeit, Telearbeit. Weitere Festlegungen zur Arbeitsorganisation sind in der Personalmitteilung 10/79 geregelt.

5. Berufsausbildung/Personalentwicklung

5.1 Berufsausbildung

Die Ausbildung junger behinderter Menschen soll angemessen

Berücksichtigung finden. Bei entsprechender Eignung werden schwerbehinderte junge Menschen besonders berücksichtigt.



Dabei ist die Übernahme gesondert im Einzelfall jeweils vor Abschluss des Ausbildungsvertrages zu regeln.

5.2 Personalentwicklung

Die Teilnahme von Schwerbehinderten an Fortbildungsmaßnahmen erfolgt wie bei allen Beschäftigten bedarfs- und zielorientiert. Hierbei werden insbesondere Maßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern, berücksichtigt (SGB IX).

Fachlich und persönlich geeignete Schwerbehinderte werden gleichberechtigt in die bestehenden Personalentwicklungsprogramme einbezogen.

In die Seminarangebote der Coaching GmbH für Vorgesetzte (Management- und Meisterseminare) werden Informationen über Vorgehensweise und Instrumente beim Einsatz und Umgang mit Schwerbehinderten sowie über Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen.

6. Prävention, Rehabilitation und Reintegration

6.1 Präventive Maßnahmen im Rahmen bestehender Gesundheitsprogramme, verbunden mit einer aktiven Gesundheitsförderung unter aktiver Mitwirkung der Betroffenen zur Vermeidung von Leistungseinschränkungen, behalten wie bisher Priorität. Darüber hinaus werden bedarfsweise Rehabilitations- und Reintegrationsmaßnahmen zur Wiedereingliederung dieses Personenkreises in das Arbeitsleben eingeleitet. Hierbei werden die zuständigen internen und externen Stellen (Krankenkasse, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) bedarfsgerecht einbezogen.

6.2 Im Hinblick auf die gesundheitsfördernde Betreuung und Einleitung von Maßnahmen stellt das Personalwesen standortbezogen dem Integrationsteam bzw. - sofern ein Integrationsteam nicht existiert - der Schwerbehindertenvertretung Informationen über die länger als 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähigen Schwerbehinderten zur Verfügung (Quartalsberichte Langzeitkranke).

6.3 Gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, um die Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeitszeiten zu erreichen sowie den Arbeitsplatz zu erhalten. Das Regelungspapier wird pro Standort / Werk erstellt, die Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bei XXX wird dabei standortspezifisch geregelt. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement verfolgt die XXX folgende Ziele:

- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern
- Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen



- die betrieblich beeinflussbaren Krankheitskosten zu reduzieren

7. Bilanzierung

12 Monate nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung treffen sich die Parteien, um Erfahrungen und Wirkung dieser Integrationsvereinbarung zu analysieren und ggf. Schlussfolgerungen hieraus zu ziehen.

8. Härtefallklausel

Soziale Härten werden im Einzelfall einvernehmlich geregelt.

9. Schlussbestimmungen

9.1 Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

9.2 Betriebsverfassungsrechtliche und durch Betriebsvereinbarungen ausgestaltete Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung (i.S.v. SGB IX) bleiben von dieser Integrationsvereinbarung unberührt.

9.3 Die Integrationsvereinbarung kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist, jeweils zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden.

Die Parteien verpflichten sich, nach einer Kündigung die Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung unverzüglich aufzunehmen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so endet die Nachwirkung dieser Integrationsvereinbarung 6 Monate nach Ablauf des Zeitpunktes, zu dem die Integrationsvereinbarung gekündigt worden ist.

XXX, XXX

