

Zwischen der Geschäftsführung der XXX und
der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsrat der XXX GmbH
wird folgende

Integrationsvereinbarung

abgeschlossen.

1. Präambel

Die Geschäftsführung, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) stimmen darin überein, dass Menschen mit Behinderung in unserem Betrieb eine besondere Förderung erfahren. Im Rahmen der gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgaben ist es unser Ziel, Schwerbehinderte in den Arbeitsprozess einzugliedern und ihnen eine - ihren Möglichkeiten entsprechende - sinnvolle Beschäftigung zu geben. Dies gilt sowohl für im Betrieb beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch für Neueinstellungen.

Diese Integrationsvereinbarung dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten in unserem Unternehmen zu erreichen, sowie Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu vermeiden. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderung an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Einschränkungen.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die XXX GmbH in XXX und kommt für

- alle Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50
- alle vom Arbeitsamt Gleichgestellten (mindestens 30 %),
- alle behinderten Mitarbeiter im Anerkennungsverfahren
- alle Mitarbeiter nach langanhaltender Arbeitsunfähigkeit, die eine Wiedereingliederung ins Arbeitsleben benötigen

zur Anwendung.

3. Ziele

Mit dieser Integrationsvereinbarung werden folgende Ziele verbunden:

- Arbeitsplatzerhaltung der behinderten Mitarbeiter
- Neueinstellung von behinderten Menschen
- Berufsausbildung Schwerbehinderter
- Qualifizierung und Weiterbildung der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen
- Betriebliche Integrationsmaßnahmen gemäß Geltungsbereich



Um diese Ziele zu erreichen, arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat sowie der Beauftragte des Arbeitgebers und die Personalverantwortlichen eng zusammen und koordinieren ihre Arbeit.

Zur Erreichung dieser Ziele werden Kontakte zum Integrationsamt, dem Arbeitsamt und allen anderen Rehabilitationsträgern gepflegt und Zuschüsse zur Gestaltung von Arbeitsplätzen in Anspruch genommen.

4. Regelungen

a) Personalplanung / Personalbedarf und Einstellung

Die Beteiligten beraten gemeinsam die Möglichkeit für die Beschäftigung Behinderter im Unternehmen. Die jeweils geltende gesetzliche Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) soll sowohl durch Berufsausbildungsverhältnisse als auch normale Beschäftigungsverhältnisse und andere Formen von Beschäftigungen Schwerbehinderter erfüllt werden.

Die Betriebsparteien einigen sich, dass die Firma XXX sich ihrer sozialpolitischen Verantwortung im Betrieb gegenüber den Schwerbehinderten stellt und die gesetzliche Quote im vollen Umfang aufrecht erhält.

Bei den zu besetzenden Arbeitsplätzen werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat über die interne oder externe Stellenausschreibung informiert.

Die Personalverantwortlichen, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sowie der Beauftragte des Arbeitgebers beraten gemeinsam, welche Stellenausschreibungen dem Arbeitsamt, ggf. dem Integrationsfachdienst übermittelt werden.

Bewerbungen von behinderten Menschen (in und extern) werden mit der Schwerbehindertenvertretung gemäß SGB IX § 81 behandelt. Die Entscheidung des Arbeitgebers ist nach Abschluss des Verfahrens allen Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.

Schwerbehinderten ist, bei sonst gleicher persönlicher und fachlicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerbern zu geben.

Ergibt sich aus der Personalplanung, dass kurz - oder mittelfristig Stellen durch externe Einstellungen zu besetzen sind, so ist vorrangig zu prüfen ob eine Besetzung durch Schwerbehinderte erfolgen kann. Dabei ist zunächst grundsätzlich davon auszugehen, dass bei den meisten Arbeitsplätze keine Hinderungsgründe für den Einsatz von Schwerbehinderten bestehen.

b) Behindertengerechte Arbeitsumgebung und Arbeitsplatzgestaltung

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Mitarbeiter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist deshalb sicher zu stellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht und barrierefrei gestaltet werden. Insbesondere ist grundsätzlich sicher zu stellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.

Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse den Belangen behinderter Mitarbeiter Rechnung getragen.

Die SBV und der Betriebsrat wird von den zuständigen Prozessen über entsprechende Planungen rechtzeitig informiert und tritt entsprechend in Beratungen ein.



Die Betriebsparteien nehmen in diesem Zusammenhang, die Beratung des technischen Beraters und die Förderungen des Integrationsamtes in Anspruch.

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass Arbeitsplätze, Schwerbehinderter Mitarbeiter, einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz unterzogen werden.

c) Arbeitszeit

Für behinderte Mitarbeiter gelten die betriebsüblichen Arbeitszeiten. Sie haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und die Umsetzung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

Die besonderen Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter sind bei der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Diabetikern wird durch zusätzlich unbezahlte Pausen die Gelegenheit geschaffen, Nahrung aufzunehmen. Hierfür stehen die neu geschaffenen Aufenthalts- und Pausenräumen zur Verfügung.

Für Behinderte, die auf Grund von Rehabilitationsmaßnahmen einer flexiblen Arbeitszeit bedürfen, wird bei Bedarf gemeinsam mit dem Betriebsrat eine individuelle Regelung getroffen.

d) Qualifizierung von Führungskräften

Führungskräfte, in deren Bereich behinderte Menschen beschäftigt sind, werden im Hinblick auf den Umgang mit diesen Beschäftigten gesondert geschult. Schwerpunkte dieser Schulung sind Fragen über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, die behinderungsbedingten Probleme in der Arbeitsleistung, die Arbeitsgestaltung und das erforderliche Konfliktmanagement. Dazu werden Schulungsangebote des Integrationsamtes genutzt.

e) Wiedereingliederung

Mit Schwerbehinderten Mitarbeitern, wird nach längerer Krankheit oder REHA-Maßnahme ein Gespräch geführt werden. Bei diesem Gespräch kann, mit Zustimmung des Mitarbeiters, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat hinzugezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat sind vor Beginn eines Gespräches ausreichend zu informieren.

f) Datenschutzklausel

Die in Schwerbehindertenangelegenheiten beteiligten Mitarbeiter sind durch den Arbeitgeber zum Schutz der Sozialgeheimnisse und zum Datenschutz zu verpflichten. § 96 SGB IX Abs. 7 und § 79 BetrVG finden entsprechend Anwendung.

g) Notfallmaßnahmen

In Notfallsituationen (z.B. Räumung wegen Feuer o.ä.) ist es Aufgabe jedes Mitarbeiters hilflose oder schwerbehinderte Personen zu unterstützen.

Schwerbehinderte Mitarbeiter werden regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, über Notfallmaßnahmen unterwiesen.

Weiterhin ist eine Regelung zu treffen, welche Mitarbeiter dies betrifft und wie diese bei Notfallmaßnahmen unterstützt werden.



Diese Regelung wird mit dem Integrationsteam vereinbart.

h) Qualifizierung

Mindestens einmal im Jahr ist für behinderte Beschäftigte der Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Der Prozeßverantwortliche erstellt dazu mit dem Beschäftigten einen Weiterbildungsvorschlag und stellt diesen dem Integrationsteam zur Verfügung. Die SBV und der Beauftragte des Arbeitgebers ermitteln die Fördermöglichkeiten bei den jeweils zuständigen Leistungsträgern. Das Integrationsteam berät darüber und fällt eine Entscheidung.

Bei betrieblichen Änderungen wird rechtzeitig eine innerbetriebliche Qualifizierung der schwerbehinderten Mitarbeiter durchgeführt.

Der Arbeitgeber berichtet im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung regelmäßig über den Stand der geplanten Qualifizierungsprogramme für behinderte Beschäftigte.

i) Prävention

Ausgehend von der Überzeugung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für behinderte Mitarbeiter geeignet sind, streben die Personalverantwortlichen bei Veränderungen von Arbeitsabläufen den Verbleib behinderter Mitarbeiter auf dem bisherigen Arbeitsplatz an. Um dies zu erreichen, wird es in Einzelfällen erforderlich sein,

- die Arbeitsablauforganisation anzupassen,
- eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen,
- den Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten.

Unter Beteiligung der SBV, des Betriebsrates und des Beauftragten des Arbeitgebers ist auch zu prüfen, ob eine Förderung durch die Integrationsämter oder andere Leistungsträger in Betracht kommt.

Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz trotz intensiver Bemühungen nicht zu realisieren, versuchen die Personalverantwortlichen unter Beteiligung der SBV und des Betriebsrates und unter Beteiligung des technischen Dienstes des Integrationsamtes, die betroffenen Mitarbeiter auf einen, ihrer Behinderung gerechten, gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen zu integrieren.

Bei erkennbaren betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis der behinderten Mitarbeiter gefährden könnten, ist die SBV, der Betriebsrat und das Integrationsamt einzuschalten, um gemeinsam alle Möglichkeiten zu erörtern, mit denen eine Arbeitsplatzsicherung erreicht werden kann:

Die Rechte des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

5. Integrationsteam und Berichtspflicht

- Schwerbehindertenvertretung,
- Betriebsrat,
- Beauftragte des Arbeitgebers und
- die Personaldienste

begleiten die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung und beraten den Arbeitgeber. Sie bilden gemäß § 99 SGB IX das Integrationsteam.



Das Integrationsteam hat die Aufgabe Konzepte für die Integration zu erstellen und daraus resultierende Maßnahmen zu koordinieren und zu begleiten.

Das Integrationsteam tritt bei Bedarf, oder spätestens vierteljährlich zusammen und prüft die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung.

Für eine erfolgreiche Integration kann die Mitarbeit weiterer interner und externer Fachleute, wie z.B. der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt hilfreich sein. Deshalb arbeiten sie untereinander - in Form des Integrationsteams - und mit den behördlichen Aufgabenträgern eng zusammen.

a) Bericht des Arbeitgebers

Mindesten einmal im Jahr berichtet der Arbeitgeber, in der Versammlung der Schwerbehinderten, über

- alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Mitarbeiter (§ 83 Abs. 3 SGB IX)
- den Personalstand Schwerbehinderter und dessen Veränderung.

Dabei ist eine Bestandsanalyse zu präsentieren, aus der die Umsetzung der Integrationsvereinbarung hervorgeht.

Die Ausgangslage ist dieser Vereinbarung als Anlage beigelegt.

Es besteht ein Initiativrecht zur Aufnahme von Gesprächen, falls vor Ablauf eines Jahres Gesprächsbedarf besteht.

Der Arbeitgeber informiert das Integrationsteam über folgende Punkte:

- Die Ziele der Integrationsvereinbarung
- die Personaldaten gemäß Betriebsorganisation (Büro, Fertigung, Montage, Ausbildung, usw.)
- Name der Mitarbeiter gemäß Geltungsbereich
- Mehrfachanrechnung
- Dauer der täglichen Arbeitszeit (Teilzeit /Vollzeit)

b) Bericht der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung berichtet in regelmäßigen Abständen dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenversammlung, ob und in welchem Umfang, die in der Integrationsvereinbarung vereinbarten Ziele, erreicht wurden.

6. Streitigkeiten

Erreichen die Beteiligten bezüglich der Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder auch einzelner Bestimmungen keine Einigung, so ist das Integrationsamt einzuschalten.

Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung und Auslegung dieser Integrationsvereinbarung regeln die Betriebsparteien einvernehmlich.



7. Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom XXX in Kraft.

Sie kann erstmals zum XXX mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden, oder wenn sich die gesetzlichen Voraussetzungen ändern.

Außerdem hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen dazu zu verlangen.

Diese Vereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht.

Darüber hinaus wird sie dem zuständigen Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.

XXX, den XXX

