

Integrationsvereinbarung**REHADAT: Referenz-Nr. IV0076****Bereich: Maschinenbau****Stand November 2011****Integrationsvereinbarung**

Verbesserung der Beschäftigungssituation von Schwerbehinderten und Gleichgestellten im betrieblichen Alltag.

1. Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte der XXX AG in XXX unabhängig von dem Status der Schwerbehinderten oder gleichgestellten Eigenschaft. Mit beinhaltet sind zeitlich befristete Beschäftigte, die über ein Praktikum oder über eine Arbeitserprobung im Unternehmen tätig sind.

2. Präambel/Zielsetzung

Der Arbeitgeber der XXX AG trifft mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. (§ 83 SGB IX).

Diese Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter, insbesondere zur und zum

- Diskriminierungsschutz; Benachteiligungsverbot, Gleichstellung
- Personalplanung/-entwicklung
- Ausbildung Schwerbehinderter
- Neueinstellung Schwerbehinderter
- Beschäftigung schwerbehinderter Frauen
- Beschäftigungssicherung
- Berufliche Förderung Schwerbehinderter: Qualifizierung und Weiterbildung
- Arbeitszeit/Teilzeitarbeit
- Betriebliche Integration und Rehabilitation
- Arbeitsplatzgestaltung
- Gestaltung des Arbeitsplatzumfeldes
- Barrierefreiheit
- Prävention/Gesundheitsförderung

Dabei gehen wir davon aus, dass die oben genannten Punkte nicht nur zum Wohl der Beschäftigten, sondern auch des Unternehmens durch seine Kompetenz und der Übernahme sozialpolitischer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Staat, positiv beitragen werden.



Deshalb ist dieses Regelwerk eng an der betrieblichen Situation orientiert um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben dauerhaft zu garantieren. Zum Unternehmensziel gehört es, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und Normalität im Umgang mit behinderten Menschen zu schaffen.

3. Aktuelle Situation im Unternehmen

- Diskriminierungsschutz, Benachteiligungsverbot, Gleichstellung

Kein/e Schwerbehinderte/r oder Gleichgestellte/r ist aufgrund seiner/ihrer Behinderung betrieblichen oder zwischenmenschlichen Repressalien ausgesetzt. Eine Benachteiligung im betrieblichen Alltag findet nicht statt. In Betriebsvereinbarungen ist die Gruppe der Behinderten im Besonderen berücksichtigt. Die Gleichstellung zwischen Nichtbehinderten und Behinderten wird im Rahmen der persönlichen Begebenheiten angestrebt und gelebt.

- Personalplanung/Entwicklung

Der Personalleiter erstellt zum Jahresanfang eine Personalplanung bzw. eine mögliche Personalentwicklung basierend auf genehmigten Planstellen für das kommende Geschäftsjahr.

Stellen, die besonders von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiterinnen besetzt werden können, werden nicht speziell ausgewiesen.

- Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher

Die XXX AG bietet zur Zeit Ausbildungsplätze in drei Ausbildungsberufen an:

- Mechatroniker/in
- Industriemechaniker/in
- Industriekaufmann/-frau

Eine Ausbildung behinderter Jugendlicher findet bei der XXX AG nicht statt. Wie alle Vollausbildungen nach § 25 BBiG stellen diese besondere Bildungsvoraussetzungen an die Bewerberinnen. Mindestvoraussetzung ist der Hauptschulabschluss. Durch eine Verdrängungstendenz von oben nach unten, ist ein Realschulabschluss bei den Ausbildungsberufen Mechatronikerin und Industriekaufmann/-frau informeller Standard. Diese Bildungsvoraussetzungen können nur von einer begrenzten Anzahl von Menschen mit Behinderungen erfüllt werden, dies vor allem von Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen oder körperlichen Einschränkungen.



- Neueinstellungen Schwerbehinderter

Von den XXX schwerbehinderten Mitarbeiter/Innen der XXX AG bildeten sich bei XXX die Krankheiten/Behinderungen, die zur Einstufung „schwerbehindert“ führten, erst im Laufe ihres Erwerbslebens heraus. XXX schwerbehinderte Arbeitnehmer/Innen wurden trotz ihrer Behinderung eingestellt. (Geistige Behinderung, Körperbehinderung, Erkrankung des Knochenapparates/Sinne/Diabetes).

- Beschäftigung schwerbehinderter Frauen

XXX der anerkannten schwerbehinderten Mitarbeiter/Innen sind weiblich. Dies sind 17,1%. XXX davon haben einen GdB von 50% oder mehr. XXX wurden durch das Arbeitsamt den Schwerbehinderten gleichgestellt.

- Beschäftigungssicherung

Schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmerinnen sind nur mit Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrates und der Integrationsämter des Landeswohlfahrtsverbandes kündbar. In diesem Bereich besteht ein Schutz behinderter Arbeitnehmerinnen, der gleichzeitig Neueinstellungen erschwert.

- Berufliche Förderung Schwerbehinderter: Qualifikation und Weiterbildung

Grundsätzlich wird keinem/keiner Mitarbeiter/in eine innerbetriebliche Qualifikationsmaßnahme verwehrt, wenn betriebliche Anforderungen dies notwendig machen. Bei persönlichen oder betriebsbedingten Arbeitsplatzwechseln wird eine Qualifikationsmaßnahme berücksichtigt. Weiterbildungsmaßnahmen werden meist außerhalb des Unternehmens durchgeführt. Über diesen Zeitraum werden die Mitarbeiter/Innen von ihrem Arbeitsplatz beurlaubt und nach Beendigung wieder in den Arbeitsprozess eingebunden.

- Arbeitszeit/Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeitsplätze sind in geringem Maße vorhanden. Besonders sog. Einfacharbeitsplätze (Produktion) sind auf Vollzeitbeschäftigung, teilweise in 2- bzw. 3-Schichtarbeit ausgelegt. Dennoch gibt es Einzelfallregelungen, die aufgrund der Handicaps eine Arbeitszeitreduzierung mit sich bringen.

Im Unternehmen existieren unterschiedliche Arbeitszeitmodelle über die jeweils Betriebsvereinbarungen getroffen wurden. In der Produktion wird vorwiegend im 3-Schichtbetrieb gearbeitet. Eine Bereitschaft zu 2-Schicht-Arbeit der Arbeitnehmerinnen wird vorausgesetzt. Der Großteil der Schichtarbeitsplätze ist zeitlich so verzahnt, dass eine Abweichung von der Schichtarbeit nicht möglich ist.

- Betriebliche Integration und Rehabilitation

Die betriebliche Integration von Schwerbehinderten findet im Rahmen von 4-wöchigen Praktika und Arbeitserprobungen in den Angestellten- und Fertigungsbereichen statt. Diese werden von den Integrationsfachdiensten XXX oder XXX begleitet. Bei guten



Arbeitsergebnissen wird im Einzelfall ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis realisiert.

Die berufliche Rehabilitation findet im Rahmen einer arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungs- bzw. Umschulungsmaßnahme statt.

- Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Arbeitsplatzgestaltung entspricht den allgemeinen Vorschriften aus den Arbeitsstätten-Richtlinien. Eine Arbeitsplatzbegutachtung durch den Arbeitsschutz-Ausschuss des Betriebes wird in regelmäßigen Abständen oder bei Bedarf durchgeführt.

- Gestaltung des Arbeitsplatzumfeldes

Das Arbeitsumfeld umfasst sowohl räumliche als auch personelle Gegebenheiten. Die XXX AG ist zur Zeit noch nicht rollstuhlfahrgerecht ausgebaut.

- Barrierefreiheit

Nicht in allen Bauten (wie z. B. in XXX) ist ein Zugang in die Obergeschosse mit dem Rollstuhl möglich. Sanitäre Anlagen für Behinderte sind nicht vorhanden.

- Prävention/Gesundheitsförderung

Zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen wurde im Sommer 2000 das Projekt-Team Gesundheit gegründet. Das Team ist das Steuerungsgremium für die Maßnahmen und trifft die strategischen Entscheidungen. Ziel ist es, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/innen zu stärken und zu verbessern. Klimatische Verhältnisse im Unternehmen wurden untersucht und teilweise verbessert.

4. Vereinbarungsinhalte/Ziele

Personalplanung/Entwicklung

„Die aktuelle Personalplanung ist vom Personalleiter jeweils zum Jahresanfang und zur Jahresmitte der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat vorgestellt und erörtert“.

Alle vom Vorstand freigegebenen Stellen, im angestellten- und gewerblichen Bereich, werden von der Personalabteilung und von Arbeitnehmervertretern auf deren Eignung als Behindertenarbeitsplatz geprüft.

„Bei der Personalentwicklung ist die Gruppe der Schwerbehinderten und Gleichgestellten berücksichtigt“.



Das Personalwesen und der jeweils in der Abteilung verantwortliche Fachvorgesetzte prüfen gemeinsam, in welcher Weise eine anspruchsvollere Tätigkeit durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen dem/der Mitarbeiter/in zu Teil werden kann.

Außerdem wird pro Jahr eine angemessene bedarfsbezogene Anzahl von Praktikanten-Arbeitsplätzen für Behinderte aus den Integrationsfachdiensten und Selbsthilfegruppen angeboten. Die Arbeitsassistenz wird von den Fachdiensten oder Selbsthilfegruppen im erforderlichen Umfang geleistet. Zusätzlich muss eine Betreuung vor Ort durch den/die Kollegen/in geleistet werden können. Geeignete Praktikanten/innen werden anschließend bei der nächst möglichen Stellenbesetzung bevorzugt berücksichtigt.

„Die Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher ist bei der XXX AG im Rahmen des Ausbildungsablaufes integriert und wird den betrieblichen Möglichkeiten entsprechend umgesetzt“.

Die XXX AG wird in enger Zusammenarbeit mit der Körperbehindertenförderung XXX prüfen und Lösungen ausarbeiten, wie eine Kooperation bzw. ein Ausbildungsverbund beider Institutionen möglich ist.

Auszubildende der XXX AG sollen zeitlich befristet in den Ausbildungswerkstätten der XXX Lehrinhalte vermittelt bekommen. Gleichzeitig werden Auszubildende der XXX im Rahmen eines zeitlich befristeten Praktikums in den betrieblichen Alltag eingebunden. Zum nächsten Ausbildungsjahr werden Ausbildungsplätze bevorzugt an behinderte Menschen mit gleicher Eignung vergeben.

„Bei Neueinstellung ist die bei den Bewerber/Innen vorliegende Schwerbehinderteneigenschaft kein Einstellungshemmnis“. „Grundsätzlich gilt es, die Behindertenquote von 7,5 % weiterhin auf diesem Level zu halten“.

Alle Bewerber/Innen werden bei den fachlichen Einstellungskriterien gleich behandelt. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation vorrangig eingestellt.

Arbeitslosen Menschen mit Behinderung wird unter Einbeziehung betrieblicher Belange der allgemeine Arbeitsmarkt zugänglich gemacht.

Befristete Arbeitsverträge behinderter Beschäftigter werden vorrangig in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Es wird überprüft, ob die Tätigkeiten, die bisher in Fremdvergabe erledigt wurden, von behinderten Personen mit entsprechender Eignung erledigt werden können. Sofern die erbrachte Leistung den Anforderungen entspricht, wird ein festes Arbeitsverhältnis angestrebt.

„Die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen ist weiterhin gewährleistet und die Quote dauerhaft auf 17% zu halten“.

Frauen werden nicht nur an den frauentypischen Arbeitsplätzen eingestellt, sondern es wird ihnen auch der Zugang zu den frauenuntypischen und besser entlohnten Beschäftigungsbereichen ermöglicht.



„Schwerbehinderte und den Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmerinnen stehen unter dem Schutz der Beschäftigungssicherung“.

Betriebsbedingte Entlassungen werden unter der Gruppe der Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Regelfall nicht ausgesprochen. Es wird angestrebt Schwerbehinderte Mitarbeiter/Innen, die aus Altersgründen oder aus Gründen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung aus dem Unternehmen ausscheiden, durch Neueinstellung eines Menschen mit Behinderung zu ersetzen.

„Die berufliche Förderung Schwerbehinderter in Qualifikation und Weiterbildung ist durch den Personalentwicklungsplan gewährleistet“.

Mindestens einmal pro Jahr ist für behinderte Beschäftigte der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit dem/der behinderten Beschäftigten. Alle notwendigen Qualifikations- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen werden im Rahmen einer Bereichs-, Abteilungs-, Gruppenqualifizierungsmatrix durchgeführt. Behinderten und gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiter/Innen, die die fachlichen Voraussetzungen besitzen, ist das berufliche Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.

Schwerbehinderte Frauen erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub ein ausreichendes Qualifizierungsangebot.

Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

„Die Arbeitszeit Schwerbehinderter ist den persönlichen und betrieblichen Belangen angepasst“.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen sind aufgrund ihres Handicaps nicht immer in 2- oder 3-Schicht-Arbeit einsetzbar. In Einzelfällen ist auch die geforderte Anzahl von Stunden in Vollzeitarbeit nicht zu erbringen. Da Behinderte meist auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind oder auf eine Betreuung durch die sozialen Dienste nicht verzichten können, ist es ihnen nicht möglich, den Arbeitstag in den vorgesehenen Zeiten zu beginnen oder zu beenden.

Für Diabetiker werden zusätzliche Pausen zur Nahrungsaufnahme geschaffen. Ebenfalls ist die Möglichkeit zum Spritzen zu gewährleisten.

Für Herz-Kreislaufkrankte und gehbehinderte Beschäftigte ist bezüglich extremen Witterungsverhältnissen im Einzelfall auf Gruppenebene eine flexible Arbeitszeitregelung zu vereinbaren.

Für Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, werden entsprechende individuelle Regelungen getroffen.



Für behinderte Frauen/Männer mit schulpflichtigen Kindern sind flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren. Dies gilt insbesondere auch für Frauen mit behinderten Kindern.

„ Teilzeitarbeitsplätze stehen in ausreichendem Maße im Unternehmen behinderten Menschen bzw. Mitarbeiter/Innen zur Verfügung “.

Bei Bedarf findet eine Umstellung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze statt. Eine Doppelbesetzung der jeweiligen Arbeitsplätze wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse durchgeführt. Job-Sharing zwischen behinderten Arbeitnehmer/Innen wird vom Unternehmen angeboten und umgesetzt.

„Betriebliche Integration von Behinderten und berufliche Rehabilitation werden vom Unternehmen als Selbstverständnis nach innen und außen angesehen und gelebt“.

Integration von behinderten Arbeitnehmer/Innen ist eine individuelle und in jedem Fall neu zu planende Angelegenheit. Es gibt keinen „Standardbehinderten“. Dies wirkt sich auch auf das Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Jugendliche aus. Innerhalb des Bundeslandes XXX werden 6 unterschiedliche Behinderungsarten unterschieden:

- Geistigbehinderte
- Lernbehinderte
- Körperbehinderte
- Blinde/Sehbehinderte
- Taube/Hörbehinderte
- Sprachbehinderte
- Verhaltensgestörte

Jede Art der Behinderung stellt unterschiedliche Anforderungen an die Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes dar, die zusätzlich für jeden/jede behindert/e Arbeitnehmer/in zugeschnitten sein müssen. Dennoch wird von betrieblicher Seite geprüft und Anstrengungen unternommen, den oben genannten Personenkreis eine wirtschaftliche und sinnvolle Integration in der Arbeitswelt zu ermöglichen.

Die berufliche Rehabilitation von betroffenen XXX - Beschäftigten wird vorrangig über den innerbetrieblichen Weg realisiert.

„Der Arbeitsplatz ist nach den individuellen Bedürfnissen des/der behinderten Mitarbeiters/Mitarbeiterin gestaltet “.

Die Arbeitsplatzgestaltung wird in Zusammenarbeit mit den internen betrieblichen Helfer/Innen (Betriebsarzt, Betriebsrat, Arbeitssicherheit, Jugendvertreter und Schwerbehinderten-Vertretung) und den externen Sachverständigen durchgeführt.

„Das Arbeitsumfeld ist bezogen auf die räumlichen und persönlichen Begebenheiten dem Schwerbehinderten angepasst “.

Die Parkplätze und Verkehrswege auf dem Werksgelände sind behindertengerecht ausgebaut. Die Gänge in die Werkshallen und Büros sind von jedem Mitarbeiter



gefahrlos zu begehen. Zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen im gewerblichen- als auch im angestellten Bereich ist ausreichend Freiraum gewährleistet.

„Bei Entstehung von Neubauten ist Barrierefreiheit gewährleistet - bei Altbauten wird dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ausgeführt“

Bei der XXX AG werden alle Wege rollstuhlfahrgerecht ausgebaut. Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. Neubauten ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Ein-/Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume, Lifts für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet sind.

Schwerbehinderten mit Gehbehinderungen oder Herzerkrankungen werden Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes zugewiesen.

Für sehbehinderte Beschäftigte wird das Arbeitsumfeld kontrastreich gestaltet. Für blinde Beschäftigte sind Orientierungshilfen vorzusehen. Im Arbeitsumfeld von Arbeitsplätzen seh- und hörbehinderter Menschen werden unter besonderer Beteiligung der betroffenen Beschäftigten die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen.

„Die Prävention auf dem Gebiet der Erhaltung und Förderung der Gesundheit wird vom Unternehmen kontinuierlich vorangetrieben. Die Gesundheitsförderung ist durch das installierte Projekt-Team Gesundheit ein fester Bestandteil der betrieblichen Unternehmenskultur“.

Während der Laufzeit dieser Integrationsvereinbarung werden gesundheitsfördernde Maßnahmen auch für behinderte Menschen durchgeführt. Diese werden durch das Projekt-Team Gesundheit organisiert.

Behindertengerechte Arbeitsorganisation

„Bei der Einführung neuer Formen von Arbeitsorganisationen (Team-/Gruppenarbeit, Heim-/Telearbeit, Projektarbeit) sind für alle behinderten bzw. gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten die erforderlichen technischen und/oder organisatorischen Voraussetzungen erbracht“

Aus der Beschäftigung in Team-/Gruppenarbeit dürfen gesundheitlich beeinträchtigten und behinderten Arbeitnehmerinnen keine Nachteile entstehen. Gleiches gilt für Beschäftigte in Heim-/Telearbeit und Projektarbeit.

Es sind Arbeits- und Leistungsbedingungen vorzusehen, die eine gegenseitige Unterstützung in der Gruppe ermöglichen. Minderleistungszuschüsse werden im Bedarfsfall bei den Integrationsämtern beantragt.

„Die Notfallmaßnahmen und -einrichtungen sind den behinderten Beschäftigten im turnusmäßigen Abstand bekanntgemacht“.

Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausganghinweise sowie die Sicherheitsabläufe und -anweisungen werden vom



Arbeitssicherheitsausschuss auf die Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit überprüft.

Die Sicherheitsbeauftragten erhalten eine spezielle Ausbildung, damit diese im Notfall behinderten Menschen persönliche Unterstützung leisten können.

„In Abteilungen, in denen behinderte Menschen beschäftigt sind, sind die Vorgesetzten über einen nichtdiskriminierenden und kompetenten Umgang vertraut gemacht und geschult“.

Dabei sind sie über den behinderungsgerechten Arbeitseinsatz, Arbeitsgestaltung, behinderungsbedingte Leistungsprobleme, Anlässe für Konflikte aber auch über Potentiale und Stärken behinderter Menschen zu informieren und zu schulen. Qualifizierung (z. B. Gebärdensprache) des/der Vorgesetzten und deren Mitarbeiter/Innen in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und deren beauftragten Sozialdiensten finden während der Arbeitszeit statt. Qualifizierungskosten und Lohnersatzleistungen werden vom Integrationsamt erbracht.

5. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates im Rahmen der Integrationsvereinbarung

Unabhängig von der Beschäftigungsquote werden Bewerbungen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten unmittelbar nach Eingang mit den Arbeitnehmervertretern im Personalausschuss erörtert.

Die Gründe, die zu der Entscheidung der Personalabteilung und dem Fachvorgesetzten über die Einstellung oder Ablehnung des/der Bewerber/in geführt haben, werden mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat erörtert.

6. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet mit jeweils einem/einer Vertreter/in der/des

Schwerbehindertenvertretung
Betriebsrates
Personalwesens
Betriebsarztes
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Integrationsteam wählt einen Sprecher. Außerdem kann im Bedarfsfall innerbetriebliche und externe Unterstützung und Beratung herangezogen werden.

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- die Beratung des Arbeitgebers bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen



- die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Erstellung von Konzepten z. B. für betriebliche Integration und Rehabilitation,
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Begleitung von Integrationsprojekten
- das Controlling: Laufende Überprüfung der Zielerreichung

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsgebunden.

Es trifft sich mindestens 2 x jährlich zur Erörterung und Überprüfung der in der Integrationsvereinbarung benannten Ziele und Aufgaben.

7. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Vorstand, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird unter Beteiligung des Integrationsamtes ein Konsens gesucht. Bestehende Gesetze und Tarifverträge bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

8. Inkrafttreten

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Laufzeit beträgt zunächst 2 Jahre.

Anschließend ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende einzuhalten. Die Vereinbarung wirkt so lange nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Salvatorische Klausel

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigen Rechtes, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende Regelung zu ersetzen.

XXX, den XXX

