

Zwischen der Firma XXX GmbH + Co. KG, in: XXX, nachfolgend Firma genannt, vertreten durch die Geschäftsleitung
und
dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung der Firma XXX GmbH + Co. KG, wird folgende

VEREINBARUNG ZUR INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN
NACH § 83 SGB IX

getroffen:

1. Diese Vereinbarung gilt räumlich für die Werke XXX, XXX und XXX. Sie gilt persönlich für alle Mitarbeiter.

2. Die Firma bemüht sich, die Beschäftigungspflichtquote nach § 71 SGB IX zu erfüllen. Ziel ist, die Eingliederung von Schwerbehinderten zu fördern und bereits bestehende Arbeitsverhältnisse der Schwerbehinderten zu sichern. Aus diesem Grunde trifft sich die betriebliche Helfergruppe mindestens 3 x im Jahr, um über die Eingliederung/ Wiedereingliederung von Behinderten/Schwerbehinderten in den Betrieb zu beraten und möglichst dauerhafte behindertengerechte Arbeitsplätze zu schaffen.

3. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen ist der § 81 Abs. 1 SGB IX zu beachten. Die Personalleitung wird die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes, über vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten informieren, § 81 Abs. 1 SGB IX. Die Parteien werden die in § 81 Abs. 1 SGB IX dargelegten Grundsätze beachten.

4. Schwerbehinderte im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX oder Gleichgestellte nach § 2 Abs. 3 SGB IX haben Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten im Sinne von § 81 Abs. 4 SGB IX. Dies gilt auch für die Sicherung und Beschäftigung von bereits beschäftigten Schwerbehinderten an geeigneten Arbeitsplätzen. Sollte ein Schwerbehinderter oder Gleichgestellter an seinem bisherigen Arbeitsplatz im Betrieb nicht weiterbeschäftigt werden können, so werden die Parteien prüfen, ob andere Einsatzmöglichkeiten



in anderen zur Unternehmensgruppe XXX GmbH + Co. KG vorhandenen Arbeitsplätzen möglich sind. Der Werksarzt und die Sicherheitsfachkraft kann bei der Beratung hinzugezogen werden.

5. Bei der Einrichtung von neuen Arbeitsplätzen ist von der XXX in Verbindung mit der Betriebsleitung und der Schwerbehindertenvertretung zu überprüfen, ob diese behindertengerecht eingerichtet werden können. In Fällen der Arbeitsplatzgestaltung können bei betroffenen Schwerbehinderten oder Gleichgestellten die technische Beratung und die zuständigen Stellen für finanzielle Förderungen des Integrationsamtes (Hauptfürsorgestelle) eingeschaltet und in Anspruch genommen werden.

6. Bei behinderten Personen mit einem GdB von wenigstens 30, die einen behindertengerechten Arbeitsplatz auf Grund ihrer Behinderung benötigen, kann ein Gleichstellungsantrag nach § 2 Abs. 3 SGB IX angestrebt werden.

7. Schwerbehinderte oder Gleichgestellte sind nach § 81 Abs. 4 zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen.

8. Scheiden Schwerbehinderte oder Gleichgestellte aus dem Betrieb aus, muss mit Hilfe des Arbeitsamtes überprüft werden, ob der freigewordener Arbeitsplatz mit einem beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten neu besetzt werden kann, vgl. § 81 SGB IX. Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses von Schwerbehinderten führen können, schaltet die Betriebs- und/oder Personalleitung frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und/oder den Betriebsrat ein, um gemeinsam über alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu beraten und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis des Schwerbehinderten zu sichern, § 84 SGB IX.

9. Die Firma wird gemeinsam mit dem Betriebsrat und/oder der Schwerbehindertenvertretung prüfen, ob gleichgestellte oder schwerbehinderte Mitarbeiter oder von Behinderung bedrohte Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit eine berufliche Wiedereingliederung ärztlicherseits empfohlen bekommen haben, diese berufliche Wiedereingliederung durchführen können und unter welchen Voraussetzungen dieses möglich ist.



10. Die Entgeltabsicherung für ältere Arbeitnehmer und Schwerbehinderte regelt der Haustarifvertrag.

11. Für die Schwerbehinderten gelten die betriebsüblichen Arbeitszeiten. Soweit beim Schwerbehinderten eine Abweichung von der Regelarbeitszeit im Sinne von § 81 Abs. 5 SGB IX erforderlich ist, soll die individuelle Arbeitszeit des Schwerbehinderten im Einvernehmen mit der Betriebs-, Abteilungs- und Personalleitung geändert werden, soweit betriebliche Gegebenheiten dem nicht entgegenstehen oder die Teilzeitbeschäftigung der Firma unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist.

12. Werden Betriebsstätten neu- oder umgebaut, sind die DIN Norm Vorschriften 18024 u. 18025 zu beachten, damit keine baulichen Barrieren die Beschäftigung von Schwerbehinderten verhindern können.

13. Weitere Rechte nach dem 9. Sozialgesetzbuch bleiben durch diese Integrationsvereinbarung unberührt.

14. Einmal im Jahr berichtet der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person über die Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 83 Abs. 3 SGB IX in der Schwerbehindertenversammlung.

15. Diese Integrationsvereinbarung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Sie tritt am XXX in Kraft und gilt zunächst bis zum XXX. Sie ist auch während der Laufzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündbar. Vor Ablauf von 2 Monaten ihrer Geltungsdauer, somit spätestens bis XXX, nehmen die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Betriebsrat Verhandlungen mit der Firma über die Fortführung der Integrationsvereinbarung auf.

Jede Seite hat jederzeit das Recht, Änderungen und Ergänzungen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung des Betriebes vorzuschlagen, die dann bei Einigung mit aufgenommen werden. Eine Kopie dieser Integrationsvereinbarung wird nach § 83 Abs. 1 an das für die Firma zuständige Arbeitsamt und Integrationsamt übermittelt.

