

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0079**

**Stand November 2011**

**Bereich: Bergbau, Steine/Erden, Energie/Wasser**

### **Präambel**

Der Vorstand, der Gesamtbetriebsrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten sind sich einig, mit dieser Vereinbarung auf die XXX zugeschnittene Integrationsziele im Sinne des

§ 83 Abs. 1 und 2 SGB IX verbindlich festzulegen. Ein wesentliches Ziel der Vereinbarung ist es, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen so betriebsnah wie möglich zu gestalten und zu fördern.

Die XXX ist sich ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den bei ihr beschäftigten schwerbehinderten Menschen bewusst. Insbesondere die langfristige Erhaltung der betroffenen Arbeitsplätze genießt einen hohen Stellenwert.

Die Beschäftigung und Integration behinderter Menschen ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Die XXX erwartet von allen Beschäftigten hinsichtlich der Integration von behinderten Menschen eine aktive Beteiligung.

### **1. Geltungsbereich**

Die Integrationsvereinbarung gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten der XXX.

Als schwerbehindert gelten entsprechend des § 2 Abs. 2 und 3 sowie des § 68 Abs. 2 SGB IX

- Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50,
- Gleichgestellte mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, die auf Antrag den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt worden sind.

### **2. Integrative Personalpolitik**

Die XXX fördert auch zukünftig eine verantwortungsbewusste Personalpolitik gegenüber den schwerbehinderten Menschen und den ihnen Gleichgestellten.

Es wird angestrebt, die betriebliche Prävention weiter auszubauen, damit Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erst gar nicht entstehen oder möglichst frühzeitig behoben werden.

Geeignete Maßnahmen einer integrativen Personalpolitik sind

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen bzw. einzurichten,
- schwerbehinderte Menschen bei der Besetzung von Stellen bei sonst gleicher Eignung und Qualifikation gegenüber Mitbewerbern bevorzugt zu berücksichtigen,
- besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen,
- behinderten Bewerbern unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation und dem Interesse des Arbeitgebers an einer frühzeitigen Arbeitsplatzbesetzung vertretbare Einarbeitungszeiten zuzugestehen, wenn sie eine neue Tätigkeit aufnehmen sollen,
- bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber, d. h. auch der Nichtbehinderten, vom Personalbereich zur Einsicht- und Stellungnahme vorzulegen.



### **3. Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes**

Die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes müssen als ein wesentlicher Bestandteil der Integration schwerbehinderter Mitarbeiter/-innen sichergestellt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei insoweit auftretenden Problemen der behinderten Beschäftigten der zentrale Ansprechpartner. Die Rechte des Betriebsrates werden hierdurch nicht berührt.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Schaffung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes werden von der XXX unter Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung, des betriebsärztlichen Dienstes und bei Bedarf der Stabsstelle Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Altlasten unmittelbar in die Wege geleitet. Der Schwerbehindertenvertretung steht in diesem Zusammenhang ein Initiativrecht zu.

Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, zur Feststellung der behinderungsgerechten Gestaltung eine Arbeitsplatzbegehung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem betriebsärztlichen Dienst sowie der Stabsstelle Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Altlasten zu beantragen.

Die XXX ist bestrebt, bei baulichen Maßnahmen die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu diesem Zweck von den zuständigen Abteilungen über bauliche Planungen zu informieren und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

### **4. Förderung der beruflichen Entwicklung**

Es wird angestrebt, behinderte Beschäftigte zukünftig stärker in inner- und/oder außer-betriebliche Maßnahmen der Weiterqualifizierung einzubeziehen. Hierdurch sollen Anpassungsprobleme von behinderten Beschäftigten an die modernisierten Arbeitsplätze und damit eventuell verbundene Ausgrenzungen verhindert werden.

Die Vorgesetzten haben mit ihren behinderten Beschäftigten mindestens einmal im Jahr Gespräche über Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen zu führen. Durch die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen soll dem schwerbehinderten Mensch die Chance eingeräumt werden, sich wie ein Nichtbehinderter für die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit qualifizieren zu können.

Die XXX bietet darüber hinaus den behinderten Beschäftigten die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie den nicht behinderten, indem sie

- akzeptiert, dass Behinderte in Einzelfällen für bestimmte Tätigkeiten mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte und
- karrierefördernde Aufgaben (z. B. Vertretung von Vorgesetzten, Projektleitungen etc.) auch geeigneten behinderten Beschäftigten überträgt.

### **5. Soziale Integration**

Alle Führungskräfte der XXX wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf ein positives Beschäftigungsklima für behinderte Mitarbeiter/-innen hin, indem sie

- durch einen entsprechenden Einsatz ihrer behinderten Beschäftigten verdeutlichen, dass auch bei gegebenen Behinderungen die Leistungsfähigkeit und die Einsatzmöglichkeit des Beschäftigten in hohem Maße erhalten bleiben kann,
- ggf. bestehenden Wünschen nach abweichender Arbeitszeitgestaltung entsprechen, soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen,
- die schwerbehinderten Menschen auf Verlangen von Mehrarbeit freistellen und
- die Zusammenarbeit zwischen Behinderten und Nichtbehinderten fördern.



## **6. Unterstützung durch das Integrationsamt und durch das Arbeitsamt**

Die XXX ist bestrebt, die Angebote und finanziellen Unterstützungen, welche die Integrationsämter und das Arbeitsamt zur Eingliederung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen anbieten, zu nutzen. Die Schwerbehindertenvertretung der XXX hat die Möglichkeit, die entsprechenden Hilfsmöglichkeiten (Beratungen, Unterstützungen) zu prüfen und bei Bedarf in Anspruch zu nehmen.

## **7. Inkrafttreten**

Die Integrationsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar.

Frankfurt am Main, XXX

