

BETRIEBSVEREINBARUNG

zwischen

dem Vorstand, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat

über

die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter (Integrationsvereinbarung)

1. PRÄAMBEL

Das Unternehmen sieht es als seine Verpflichtung, behinderten Menschen Chancen im Berufsleben zu bieten, ihre Beschäftigung in den Betrieben zu fördern und sie als Mitarbeiter im Unternehmen vollständig zu integrieren.

Hierzu arbeiten die Vertreter des Unternehmens, die Vertretungen der Schwerbehinderten und die Betriebsräte vertrauensvoll zum Wohle der Schwerbehinderten, der Gesamtbelegschaft und des Unternehmens zusammen.

Diese Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für eine Integration behinderter Menschen und stellt Regeln auf für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten, die geprägt sind von Chancengleichheit und dem gemeinsamen Streben, Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen zu verhindern.

2. GELTUNGSBEREICH

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der deutschen Standorte der XXX.

- mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 % und Gleichgestellte
- und die Mitarbeiter im Anerkennungsverfahren gemäß § 69 SGB IX

Das Unternehmen wirkt darauf hin, dass die Inhalte dieser Integrationsvereinbarung bei Tochtergesellschaften Berücksichtigung finden.



3. ZIELE UND STRATEGISCHE ANSÄTZE

3.1 Ziele

- Schwerbehinderte Mitarbeiter sollen qualifikations- und behinderungsgerecht eingesetzt werden.
- Es bleibt weiter Unternehmensziel, die gesetzlich definierte Beschäftigungsquote zu erfüllen.
- Die Vergabe von Aufträgen an externe Behindertenwerkstätten erfolgt auch weiterhin.
- Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll das Angebot an Arbeitsplätzen für behinderte Mitarbeiter erweitert werden. Hierbei kommt der Gegenüberstellung der jeweiligen Anforderung des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten der Mitarbeiter eine besondere Bedeutung zu.
- Die Möglichkeiten der Umschulung und Weiterqualifizierung behinderter Mitarbeiter sollen bedarfs- und zielgerichtet genutzt werden.

3.2 Strategische Ansätze

- Aufklärung und Schulung von Führungskräften zur Erlangung eines grundsätzlichen Verständnisses für arbeitsbezogene Leistungen und Fähigkeiten zum Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen
- Gleichberechtigte und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter in allen Bereichen, in denen Schwerbehinderte und Gleichgestellte beschäftigt werden können
- Personalentwicklungsgespräche
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Sicherung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einstellung von behinderten Menschen
- Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

4. MASSNAHMEN

4.1 Personalplanung zur Förderung des Integrationsgedankens

Die Integration behinderter Menschen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Behinderte Frauen sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen.



Bei der Ausbildung und Einstellung von behinderten Auszubildenden ist die gleiche gesetzliche Beschäftigungsquote nach dem Schwerbehindertengesetz wie bei den übrigen Arbeitnehmern anzustreben.

Scheidet ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Position wieder mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann.

4.2 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen spielt für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der Fähigkeiten und Kenntnisse der schwerbehinderten Mitarbeiter an die technisch-organisatorischen Anforderungen eine entscheidende Rolle. Insbesondere verlangt der Aufgabenwechsel und die Kooperation in den Arbeitssystemen erweiterte fachlich-technische und soziale Kompetenzen. Durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ergibt sich für viele Mitarbeiter mit Behinderungen nunmehr die Chance auf eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen und einer beruflichen Weiterentwicklung.

Das Unternehmen gibt behinderten Menschen deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie für nichtbehinderte Menschen.

Behinderte Menschen werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet. Die Personalabteilung stellt der Schwerbehindertenvertretung die entsprechenden Daten hierfür zur Verfügung, damit die Information über deren regelmäßige Infobriefe erfolgen kann.

4.3 Seminare für Führungskräfte

Die Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von Schwerbehinderten sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten informiert. Weiterhin werden Führungskräfte über die behindertengerechten Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung informiert.

Ziel soll sein, dass behinderte Menschen von Führungskräften besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen abgebaut werden.

4.4 Stellenbesetzung in- und extern

Behinderte Menschen, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sollen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Befristete Arbeitsverträge schwerbehinderter Beschäftigter werden bei gleicher Eignung vorrangig in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

Grundsätzlich wird bei Stellenausschreibungen in der Tagespresse oder anderen Veröffentlichungsorganen die Klausel „Behinderte Menschen werden bei entsprechend gleicher Eignung und Qualifikation berücksich-



tigt“ bzw. „Bewerbungen von behinderten Menschen sind erwünscht“ aufgenommen.

Die Personalabteilung wird alle Bewerbungen von behinderten Menschen nach Eingang der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zur Einsicht vorlegen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an den vereinbarten Bewerbungsgesprächen teilnehmen, soweit der/die Betroffene dem nicht widerspricht.

4.5 Kontakt zu Arbeitsamt

Bei Einstellungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit den Arbeitsämtern aufgenommen.

4.6 Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Während der Laufzeit dieser Integrationsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen schwerbehinderter Mitarbeiter ausgeschlossen.

Vor jeder Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters wird die Schwerbehindertenvertretung gehört.

4.7 Arbeitsplatzgestaltung

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei Veränderungen von Arbeitsabläufen die Schwerbehindertenvertretung in den Fällen und gemäß den Vorschriften des SGB IX zu beteiligen. Dabei ist die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu prüfen und zu dokumentieren.

Werden entsprechende Sachverhalte dem Betriebsrat vorgetragen, ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber zu informieren, damit sie ihr Recht nach § 95 Abs. 4 SGB IX ausüben kann.

4.8 Arbeitsplatzausstattung

Behinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes.

4.9 Prävention

Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung behinderter Menschen ist, dass auch beim Arbeitsplatz in neuen Arbeitsformen deren Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird.

Es geht dabei vor allem um eine ergonomische und behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.

- Es ist ständige Verpflichtung des Arbeitgebers, durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen behinderter Menschen aus der beruflichen Tätigkeit zu vermeiden.
- Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, so unterstützen alle Organisationsein-



heiten des Unternehmens die behinderten Menschen bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten.

- Ausgehend von der Überzeugung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für behinderte Menschen geeignet sind, streben die Personalverantwortlichen in Fällen des Absatzes 2 vorrangig den Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz an. Um dies zu erreichen, kann es erforderlich sein, in den entsprechenden Einzelfällen
 - die Arbeitsablauforganisation anzupassen
 - eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen
 - den Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten,

soweit dies im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen möglich ist.

Unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auch zu prüfen, ob eine Förderung durch die Integrationsämter, Arbeitsämter, Rentenversicherungsträger oder andere Leistungsträger in Betracht kommt.

- Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach Absatz 3 trotz intensiver Bemühungen nicht zu realisieren, wird unter der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geprüft auf welchem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen die Integration des Mitarbeiters erfolgen kann.
- Bei erkennbaren personen- oder verhaltensbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuschalten.
- Die Schwerbehindertenvertretung beruft unverzüglich einen „runden Tisch“ ein, der je nach Bedarf mit Beteiligung der Interessenvertretungen, Arbeitsmedizin, Personalabteilung, Führungskraft und Integrationsamt Regularien, Alternativen und Lösungsansätze erarbeitet, welche allesamt die Sicherung des gefährdeten Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

4.10 Einsatz in Wiederherstellungsabteilung

Es besteht Einvernehmen, dass in Fällen der beruflichen Wiedereingliederung die Wiederherstellungsabteilungen auch weiterhin genutzt werden können.

Ziel sollte jedoch primär eine Wiedereingliederung am zukünftigen Arbeitsplatz in der Fachabteilung sein.

Die Einweisung in die Wiederherstellungsabteilung erfolgt grundsätzlich über den Gesundheitsdienst.



4.11 Kooperation mit externen Stellen

Die Integration schwerbehinderter Mitarbeiter wird im Rahmen der dargestellten Zielsetzung unter rechtzeitiger Einbeziehung des Integrationsamtes sowie des Arbeitsamtes gefördert. Dies gilt insbesondere für die Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter. Die Angebote von Integrationsfachdiensten und Arbeitsämtern sollen geprüft und gegebenenfalls genutzt werden.

4.12 Berufliche Rehabilitation

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation entsprechende Leistungen in medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereichen vor. Als Grundsatz gilt:

„Rehabilitation geht vor Rente“.

Sofern behinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung berufsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben (z.B. Umschulungsmaßnahmen) zu Lasten eines Reha-Trägers, des Integrationsamtes oder auf eigene Kosten während der Arbeitszeit durchführen, kann ihnen unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden (Hamburger Modell).

4.13 Regelungen für besondere Personengruppen

- (1) Mitarbeitern, die zum Personengruppe des § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX zählen und zeitweilig extremen betrieblichen Belastungen ausgesetzt sind, können Arbeitserleichterungen gewährt werden. Die nähere Ausgestaltung dieser Arbeitserleichterung ist zwischen Betrieb, Gesundheitsdienst, Personalabteilung und Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.

Vorstehend aufgeführter Personengruppe, der aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung innerhalb der Arbeitszeit in räumlicher Nähe einen Facharzt oder eine zuständige Dienststelle aufsuchen muss, bekommt die dadurch ausfallende Arbeitszeit bezahlt. Hierbei haben die Führungskräfte verantwortungsvoll die persönliche Situation der Person zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen ist der Gesundheitsdienst einzuschalten.



- (2) Für außergewöhnlich Gehbehinderte (aG) wird auf dem Betriebsgelände in der Nähe ihres Arbeitsplatzes eine besonders gekennzeichnete Pkw-Abstellfläche für ihren Pkw zur Verfügung gestellt.

Oben genannte Aufzählung stellt keinen Pflichtenkatalog dar; über jeden Einzelfall ist gesondert zu entscheiden.

4.14 Praktika

Für behinderte Menschen, die an einem Praktikum im Unternehmen Interesse zeigen, wird von der Schwerbehindertenvertretung nach geeigneten Stellen gesucht.

Nach Beendigung jedes Praktikums ist zu prüfen, ob eine Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis im Unternehmen möglich ist.

4.15 Teilzeit

Behinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und die Ausgestaltung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

4.16 Aufhebungsvertrag

Wird einem behinderten Menschen ein Aufhebungsvertrag unterbreitet, ist die Schwerbehindertenvertretung vor Abschluss dieses Vertrages zu unterrichten.

4.17 Barrierefreiheit

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

In Erfüllung dieses vorgenannten Grundsatzes und zur Realisierung des Beschäftigungsverhältnisses ist bei der Planung von Neu- und Umbauten sicher zu stellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten (z.B. DIN 18024 und DIN 18025 in der jeweils gültigen Fassung). Bei Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Können die DIN-Normen im Einzelfall nicht berücksichtigt werden, so ist die Schwerbehindertenvertretung umgehend einzubinden.



Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen den Belangen behinderter Menschen Rechnung getragen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird von den zuständigen Fachbereichen über entsprechende Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhält dadurch Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. ERGÄNZENDE BESTIMMUNG ZUR UMSETZUNG

Das Unternehmen informiert die Schwerbehindertenvertretungen jährlich über die Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Standortes, insbesondere über die Anzahl der Schwerbehinderten.

Darüber hinaus wird in den Versammlungen der Schwerbehinderten über Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 SGB IX) berichtet.

Die Parteien dieser Integrationsvereinbarung begleiten deren Umsetzung.

6. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird unverzüglich den zuständigen Arbeits- und Integrationsämtern durch die XXX übermittelt.
2. Betriebsverfassungsrechtliche und durch Betriebsvereinbarungen ausgestaltete Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von dieser Integrationsvereinbarung unberührt.
3. Die Integrationsvereinbarung kann mit dreimonatiger Kündigungsfrist jeweils zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum XXX, gekündigt werden.

Köln, den XXX

