

**Zwischen  
Der XXX vertreten durch den Vorstand**

**und**

**der Schwerbehindertenvertretung der XXX**

**wird folgende Vereinbarung**

**zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten  
und Gleichgestellten**

**abgeschlossen:**

### **Präambel**

Folgende Betriebsvereinbarung ist ein Beitrag zur Verbesserung und Umsetzung von Berufschancen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Unternehmen. Insbesondere wird angestrebt, in allen Bereichen des Unternehmens den Umfang der beschäftigten Schwerbehinderten auf die jeweils gültige gesetzliche Quote zu erhöhen.

### **1. Bestandsaufnahme**

- 1.1 Es sind halbjährlich zum 30. Juni und 31. Dezember Statistiken zu erstellen, aus denen zu entnehmen ist
- a) in welchem prozentualen und absoluten Umfang Schwerbehinderte und Gleichgestellte in den einzelnen Geschäftsbereichen und Abteilungen, wenn möglich Gruppen, beschäftigt werden;
  - b) in welchen Entgeltgruppen sie eingruppiert werden;
  - c) wie ihre Beteiligung an den unterschiedlichen Funktionsstufen ist;
  - d) wie sich das Verhältnis von Vollzeit- zur Teilzeitarbeit darstellt.

Diese Statistiken sind der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat auszuhändigen.



## **2. Zielsetzung**

- 2.1 Für die Personalplanung (Sollkonzept) legt die Geschäftsführung nach Beratung mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat fest, in welcher Weise und in welchem Zeitraum der Umfang der Beschäftigung Schwerbehinderter und Gleichgestellter in den jeweiligen Funktionsbereichen in Richtung der jeweils gültigen gesetzlichen Quote verbessert werden kann. Die Personalplanung (Sollkonzept) ist jährlich zu aktualisieren.
- 2.2 Soweit nur geringe oder keine Fortschritte festzustellen sind, erfolgt eine Ursachenanalyse und es werden mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat Maßnahmen zur Abhilfe erarbeitet.
- 2.3 Die Entwicklung von Beschäftigungsmodellen zur Teilzeitarbeit von Schwerbehinderten und Gleichgestellten (auch in Führungspositionen) ist intensiv zu prüfen.

## **3. Maßnahmen**

- 3.1 Interne und externe Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, daß sie nicht nur formal, sondern auch inhaltlich gezielt Schwerbehinderte und Gleichgestellte ansprechen.
- 3.2 Im Rahmen der Betriebsratsmeldung werden der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat die abgelehnten schwerbehinderten Bewerber unter Angabe der Ablehnungsgründe benannt.
- 3.3 Bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation und persönlicher Eignung ist schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbern der Vorzug zu geben.
- 3.4 Schwerbehinderte, die im Rahmen betriebsbedingter Maßnahmen ausgeschieden sind, werden bevorzugt wieder eingestellt.

## **4. Ausbildung**

- 4.1 Die erforderlichen Auswahlverfahren sind so zu gestalten, daß sie nicht zu einer Benachteiligung von Schwerbehinderten führen. Im Einzelfall kann das Auswahlverfahren unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgen.
- 4.2 Bei der Übernahme schwerbehinderter Auszubildender ist die Ziffer 3.3 anzuwenden.

## **5. Weiterbildung**

- 5.1 Die Teilnahme von Schwerbehinderten und Gleichgestellten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf allen betrieblichen Ebenen sicherzustellen.



5.2 In internen Weiterbildungsseminaren zum Thema Führung soll das Thema „Situation der Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Unternehmen“ unverzichtbarer Lehrgangbestandteil sein.

## **6. Wiedereingliederung nach Renten auf Zeit und krankheitsbedingter Unterbrechung**

Gleichgestellten und Schwerbehinderten, die infolge einer Rente auf Zeit vorübergehend aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, wird ein zumutbarer, gegebenenfalls auch niederwertiger Arbeitsplatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen angeboten, wobei sie vorrangig bei inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind, um Nachteile bei der Berufsentwicklung zu mildern oder anzugleichen.

## **7. Behindertengerechte Einrichtung des Betriebes**

Die Schwerbehindertenvertretung und die Betriebsräte achten unter Hinzuziehung der zuständigen XXX und der für den Bau zuständigen Ingenieure darauf, daß in den Betrieben Arbeitsplätze, Sozialräume, Betriebsvorrichtungen, Arbeitsabläufe eingerichtet und unterhalten werden.

## **8. Berichts- und Informationspflicht**

Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Geschäftsführung sollten einmal jährlich über den Stand der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung beraten.

## **9. Laufzeit**

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am XXX in Kraft. Sie kann frühestens mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.

XXX, XXX

