

## **Gesamt-Integrationsvereinbarung**

Zwischen der XXX, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem  
Gesamtbetriebsrat der XXX  
wird folgende Gesamt-Integrationsvereinbarung abgeschlossen:

### **I. Präambel**

Die XXX, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, daß die Beschäftigung, die Förderung und die Realisierung der Chancengleichheit von Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Sinne des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) zu den gesellschafts- und sozialpolitischen Aufgaben gehören.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten im Unternehmen erreichbar. Im Rahmen der Umsetzung des SGB IX leistet die Gesamt-Integrationsvereinbarung einen Beitrag zur Verbesserung und Umsetzung der Berufschancen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten innerhalb der XXX. Angestrebt wird, in allen Bereichen des Unternehmens die Beschäftigung Schwerbehinderter im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nicht nur zu halten sondern zu erhöhen, um somit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.

### **II. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der XXX im Sinne des § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und kommt für

- a) die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des § 2 SGB IX
- b) die langzeitkranken Beschäftigten
- c) und die Beschäftigten mit Einzeinschränkungen zur Anwendung.

### **III. Ziele**

Ziele dieser Gesamt-Integrationsvereinbarung sind:

1. bei Neueinstellungen (inklusive Auszubildender) behinderte Menschen im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten zu berücksichtigen,
2. die Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter zu unterstützen,
3. die Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter zu fördern und
4. Aufklärung über die Beschäftigung und Integration behinderter Menschen durch gezielte Informationen in den Betrieben zu betreiben.



## **IV. Regelungen und Zielfelder**

### *Personalplanung*

Die Personalplanung des Unternehmens – vor allem an den Werken und Standorten – ist so zu gestalten, daß alle Möglichkeiten zur Erreichung der gesetzlichen Beschäftigungsquote nach dem SGB IX ausgeschöpft werden.

Das Unternehmen verpflichtet sich, insbesondere bei Neueinstellungen (inklusive Auszubildender) zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit behinderten Menschen besetzt werden können. Bei Eingängen von Bewerbungen behinderter Menschen ist die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

### *Qualifizierung*

Das Unternehmen gibt behinderten Menschen eine gleich berufliche Entwicklungsmöglichkeit wie nicht behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Behinderte Menschen dürfen im Rahmen von Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen aufgrund ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden.

### *Arbeitszeit*

Die Arbeitszeit ist tarifvertraglich und ergänzend durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Im Falle einer vorübergehenden Einschränkung der Leistungsfähigkeit als Folge der Behinderung des Mitarbeiters wird die jeweils zuständige Personalabteilung, die Schwerbehindertenvertretung, und der Betriebsrat, in Zusammenarbeit mit dem XXX, mit dem Betroffenen eine Arbeitszeitregelung vereinbaren, die der vorübergehenden Einschränkung der Leistungsfähigkeit gerecht wird (Wiedereingliederung).

### *Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes*

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei Planung, Umbau oder bei Veränderungen von Arbeitsabläufen/Arbeitsplätzen die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat im Rahmen bestehender Fachausschüsse zu beteiligen. Auf die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze ist zu achten. Dies gilt insbesondere für den Zugang zum Arbeitsplatz, das jeweilige Arbeitsumfeld sowie die Arbeitsorganisation und die Sozialeinrichtungen (wie Eingänge, Fahrstühle, Toiletten usw.).

### *Vorgesetzteninformation*

Führungskräfte und Vorgesetzte, in deren Bereichen behinderte Menschen arbeiten, sollen über die Vorteile der Einstellung von behinderten Menschen sowie über die finanziellen Fördermöglichkeiten informiert werden.

### *Betriebsänderungen*

Bei Rationalisierungsmaßnahmen oder betriebsändernden Maßnahmen im Sinne des § 111 BetrVG wird sich das Unternehmen darum bemühen, den von derartigen Maßnahmen betroffenen Mitarbeitern – soweit möglich – einen geeigneten anderen Arbeitsplatz innerhalb des Standortes/Werkes bzw. innerhalb des Unternehmens anzubieten.



### *Prävention*

Bei Eintreten von personen-, -verhaltens oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, wird die Schwerbehindertenvertretung so frühzeitig wie möglich eingeschaltet, um mit ihr alle Möglichkeiten einer einvernehmlichen Lösung zu erörtern. Ziel ist es dabei, daß das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

### *Berichtspflicht*

Das Unternehmen und die Gesamtschwerbehindertenvertretung werden gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat einmal jährlich prüfen und beraten, in wieweit die Zielsetzungen und Absichten dieser Gesamt-Integrationsvereinbarung im Unternehmen verfolgt, erreicht und fortentwickelt werden. In den Versammlungen der schwerbehinderten Menschen sowie in den Betriebsversammlungen wird das Unternehmen über alle Angelegenheiten (bzw. Eingliederungen) von Schwerbehinderten und Gleichgestellten berichten.

## **V. Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt die Vereinbarung nach, bis sie durch eine andere ersetzt wird.

XXX, den XXX

