

Integrationsvereinbarung

Zwischen Vorstand, Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung der XXX AG wird folgende Integrationsvereinbarung zur Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in das Berufsleben und zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen einschließlich der gleichgestellten behinderten Menschen vereinbart:

Präambel

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung sind sich einig, dass es für die XXX AG eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen und diese durch innerbetriebliche Maßnahmen zu fördern.

Die Erreichung dieses Zieles ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Berufsleben ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis. Diese Integrationsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung dieses Prozesses.

1. Geltungsbereich

Die folgende Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen der XXX AG gem. § 5 BetrVG, insbesondere für alle Schwerbehinderten und Gleichgestellten gem. § 2 SGB IX.

2. Grundsätze / Maßnahmen zur Integration

Damit die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben verbessert wird und Bestand hat, sind folgende Grundsätze Inhalt dieser Rahmen-Integrationsvereinbarung und Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat:

2.1 Erörterung der Schwerbehinderten-Quote

Die örtliche Geschäftsleitung ist verpflichtet, im ersten Quartal jeden Jahres nach erfolgter Anzeige gegenüber dem Arbeitsamt durch die XXX AG auf der Basis des SGB IX mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat die betriebliche Schwerbehinderten-Quote zu erörtern.



2.2 Personalplanung

Bei der Personalplanung ist die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere von schwerbehinderten Frauen, Jugendlichen und Auszubildenden hinsichtlich der Eingliederung in das Berufsleben zwingend gem. §§ 71, 72, 74, 75 und 81 SGB IX zu berücksichtigen. Die Belange schwerbehinderter Menschen müssen bei innerbetrieblichen Besetzungsplänen gem. § 81 Abs. 2, 3 und 4 SGB IX einbezogen werden.

Bei der Besetzung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen, die für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte geeignet sind, wird die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen gem. § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX zugunsten dieses Personenkreises überprüft.

2.3 Neueinstellungen

Bei Neueinstellungen ist der Arbeitgeber gem. § 81 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Hierzu nimmt er frühzeitig mit dem Arbeitsamt Verbindung auf. Erfolgt ein Bewerbungsgespräch mit schwerbehinderten Bewerber/innen, nimmt die örtliche Schwerbehindertenvertretung an diesem Gespräch teil. Die Ablehnung von schwerbehinderten Bewerber/innen bei gleicher Qualifikation muss entsprechend dem SGB IX der Schwerbehindertenvertretung schriftlich begründet werden.

2.4 Stellenausschreibungen

Bei internen Stellenausschreibungen werden Schwerbehinderte und Gleichgestellte, die sich für ausgeschriebene Stellen interessieren, auf Verlangen über die Anforderungen der vakanten Stelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation umfassend informiert.

2.5 Ausbildungsplätze

Zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen sind nach Möglichkeit unter Einbeziehung des Arbeitsamtes und des Integrationsamtes und unter Beachtung des § 72 Abs. 2 SGB IX zu schaffen.

2.6 Arbeitsleistung

Die Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten erfolgt unter der besonderen Zielsetzung, den Einsatz dieser Mitarbeiter/innen gem. § 81 Abs. 4 SGB IX so zu gestalten, dass eine uneingeschränkte Einbringung der Arbeitsleistung ermöglicht wird.

2.7 Arbeitsplatzgestaltung

Vorhandene Arbeitsplätze, an denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, werden überprüft, um Mängel zu beseitigen und eine qualitative Verbesserung u.a. von Arbeitsabläufen zu erreichen. Maßnahmen werden auf örtlicher Ebene in einer Zielvereinbarung festgelegt.



Für schwerbehinderte Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit am bestehenden Arbeitsplatz auszuüben, wird gem. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX überprüft, ob durch behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation mit Unterstützung des Integrationsamtes eine weitere Dauerbeschäftigung am gleichen Arbeitsplatz möglich ist. Maßnahmen hierzu werden ebenfalls in einer Zielvereinbarung festgelegt.

2.8 Fort- und Weiterbildung

Schwerbehinderten und Gleichgestellten wird gem. § 81 Abs. 4 Pkt. 2 und 3 SGB IX die Teilnahme an innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht. Ziel ist es, diesen Personenkreis im Hinblick auf die Chancengleichheit so zu qualifizieren und/oder beruflich weiterzubilden, dass er die Anforderungen am Arbeitsplatz erfüllen kann.

2.9 Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Um gesundheitliche Schäden, die u. U. langfristig zu Schwerbehinderungen führen können, zu vermeiden, hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen besonderen Stellenwert. Zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes werden alle Arbeitsplätze hinsichtlich der Einhaltung von ergonomischen Vorschriften, der Arbeitsstättenverordnung und den geltenden EU-Normen überprüft.

2.10 Prävention

Zur Prävention schaltet der Arbeitgeber gem. § 84 SGB IX bei Eintreten von personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und das Integrationsamt ein. Mit ihnen sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Probleme beseitigt werden können um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen.

2.11 Qualifizierungsmaßnahmen

Um die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertretungen qualifiziert wahrnehmen zu können, sind regelmäßige Schulungen (§ 96 SGB III) auch auf Unternehmensebene unabdingbar. Diese werden in Absprache mit der Unternehmensleitung und der Vermittlung der Gesamtschwerbehindertenvertretung angeboten. Durch spezifisch auf das Unternehmen ausgerichtete Seminare soll ein optimaler Nutzen für die schwerbehinderten Menschen und das Unternehmen erreicht werden.

2.12 Zusammenarbeit und Beratung

Die vorgeschriebene enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, dessen Beauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt erfolgt auf der Grundlage des § 99 SGB IX und wird in einer örtlichen Zielvereinbarung festgehalten.



Im Zusammenhang mit der Integration Schwerbehinderter und Gleichgestellter werden auf der Basis des § 34 SGB IX mögliche Leistungen an den Arbeitgeber überprüft und ebenfalls in einer örtlichen Zielvereinbarung festgeschrieben.

3. Analyse der Ist-Situation / Zielvereinbarungen

Damit die Integration schwerbehinderter Menschen im Unternehmen erfolgreich umgesetzt wird, werden in allen Filialen der XXX AG zwischen Geschäftsleitung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat Zielvereinbarungen / Integrationsprojekte auf der Basis einer zu erstellenden Analyse der Ist-Situation festgeschrieben.

Die betriebliche Bestandsaufnahme / Analyse der Ist-Situation erfolgt auf den Arbeitsblättern:

- AB 1 : Betrieb / Ansprechpartner, Name, Telefon
- AB 2a : Arbeitsplätze / Beschäftigte
- AB 2b : Arbeitsplätze / Beschäftigte
- AB 2c : Arbeitsplätze / Beschäftigte
- AB 2d : Arbeitsplatzüberprüfung
- AB 2e : Arbeitsplätze / Beschäftigte
- AB 3 : Eingliederung schwerbehinderter Menschen
- AB 4 : Zusammenarbeit

Wird aufgrund dieser Ergebnisse Handlungsbedarf festgestellt, sind Lösungsmöglichkeiten auszuarbeiten. Diese sind verbindlich in betrieblichen Zielvereinbarungen festzuschreiben oder in Integrationsprojekten zu vereinbaren.

Die Entwicklung und Steuerung des Integrationsprozesses obliegt dem zu bildenden betrieblichen Integrationsteam.

4. Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann gemeinsam mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Kündigen kann einerseits die Unternehmensleitung und andererseits die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat gemeinsam.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Punkte zur Rahmenintegrationsvereinbarung zu unterbreiten und darüber zu verhandeln.

Die Rahmenintegrationsvereinbarung wird dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.

XXX, den XXX

