

## **Integrationsvereinbarung**

zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung wird nachfolgende Vereinbarung zur Förderung der Integration behinderter Menschen nach dem SGB IX abgeschlossen:

### **1. Präambel**

Geschäftsführung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, behinderte Menschen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie im Unternehmen zu fördern. Die dauerhafte Integration behinderter Menschen in alle Beschäftigungsbereiche ist ein Ziel der Unternehmenspolitik von.

Dieses Ziel muss daher von den Beteiligten in allen Unternehmensbereichen unterstützt werden. Alle Beteiligten sind verpflichtet, in Fragen, die behinderte Menschen betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Zur Zielsetzung des Unternehmens gehört es, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen, um Diskriminierung und soziale Ausgrenzung behinderter Menschen durch Barrieren aller Art zu vermeiden.

### **2. Bestandsanalyse**

Die Bestandsanalyse (= Ist Stand) ist der Integrationsvereinbarung in Anlage 1 angefügt. Diese Bestandsanalyse wird halbjährlich fortgeschrieben.

Die Bestandsanalysen der Betriebe stellt der Arbeitgeber den örtlichen Betriebsräten, den Vertrauensleuten, den zuständigen Regionalausschüssen des Gesamtbetriebsrates und der Gesamtschwerbehindertenvertretung zur Verfügung.

### **3. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für den Arbeitgeber und alle Beschäftigten im Unternehmen. Insbesondere für alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen gem. § 2 SGB IX.

### **4. Ziele**

- Kontinuierliches Anstreben der gesetzlichen Pflichtquote in allen Betriebstätten
- Stabilisierung und dauerhafter Erhalt der Arbeitsplätze behinderter und von Behinderung bedrohter Beschäftigter
- Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfeldes für alle Beschäftigten
- Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für behinderte Auszubildende

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und sonstige betriebliche Stellen vertrauensvoll zusammen. Sie informieren sich gegenseitig, unterstützen und koordinieren ihre Arbeit.

Die Umsetzung dieser Ziele wird mit dem Koordinationskreis "Integration schwerbehinderter Menschen" (Anlage 2) vorangetrieben.



## **5. Zielvereinbarungen**

Arbeitgeber, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung treffen folgende Zielvereinbarungen:

### **5.1. Behindertengerechte und barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes**

In jedem Markt wird unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebsrat ' der Gestaltungs- und Umrüstungsbedarf im Rahmen der Bestandsanalyse halbjährlich festgestellt. Bei der Planung sind die Fachberater des Integrationsamtes oder anderer Träger bei Bedarf hinzuziehen und Fördermöglichkeiten zu erörtern.

Es wird geprüft, welche Maßnahmen bezüglich der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit und zur barrierefreien Gestaltung des Arbeitsumfeldes insbesondere der Arbeitsplätze - erforderlich sind. Die Durchführung dieser Maßnahmen muss für den Arbeitgeber zumutbar oder darf nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sein.

Dies gilt neben schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen auch für Mitarbeiter/Innen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die sich auf die Erbringung der Arbeitsleistung aus- wirken. Im Zweifelsfall ist der betriebsärztliche Dienst hinzuziehen.

Die Gestaltung von Betriebsstätten bei Um- und Neubauten ist behindertengerecht unter Berücksichtigung der §§ 81 und 84 SGB IX vorzunehmen.

### **Berufliche Förderung und Qualifizierung**

Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie sind bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Anpassung der Fähigkeiten und zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt zu berücksichtigen.

In jedem Betrieb ist mindestens einmal jährlich unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung der Qualifizierungs-/Fort- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Der ermittelte Qualifizierungsbedarf wird bei Planung der Bildungsmaßnahmen für das nächste Jahr berücksichtigt. Der Arbeitgeber informiert im Rahmen der Betriebs- und Schwerbehindertenversammlung über die vorhandenen und geplanten Qualifizierungsprogramme.

### **Qualifizierung von Führungskräften**

Den Führungskräften werden vermittelt:

- Inhalte und Zielsetzung dieser Vereinbarung
- Wesentliche Inhalte des SGB IX
- Finanzielle Fördermöglichkeiten
- Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement als Führungsaufgaben



## 5.4 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

### 5.4.1 Prävention bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten

Der Arbeitgeber schaltet bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen gem. § 84, Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und das Integrationsamt ein. Mit ihnen sind alle Möglichkeiten und aUe zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Probleme beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob behindertenbedingte Faktoren zu Grunde liegen, mit deren Beseitigung ein evtl. Arbeitsplatzverlust abgewendet werden kann.

### 5.4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement für aUe Beschäftigten

Auf der Grundlage von § 84 Abs. 2 SGB IX bietet das Unternehmen allen Beschäftigten, die länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind ein betriebliches Eingliederungsmanagement an. Der Koordinationskreis erarbeitet Vorschläge zum Handlungsablauf. Voraussetzung für das betriebliche Eingliederungsmanagement ist die vorherige Zustimmung des Beschäftigten, welcher zuvor vom Arbeitgeber auf die Ziele des Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen ist.

Die Ziele des Eingliederungsmanagements bestehen darin, dass bei gesundheitlichen Störungen möglichst frühzeitig geklärt wird, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Beteiligten sind sich einig darüber, dass die Mitwirkung der Betroffenen unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Prävention ist.

Beteiligte am Eingliederungsmanagement sind der Beschäftigte selbst, der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung.

Soweit erforderlich wird der Betriebsarzt hinzugezogen. Zur Abklärung von Förderleistungen werden vom Arbeitgeber der zuständige Reha-Träger (z. B. Arbeitsagentur, Kranken- und Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaft) bzw. das Integrationsamt hinzugezogen.

### Personalplanung

Bei der Personalplanung ist die Möglichkeit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere von Frauen und Auszubildenden (gem. § 72 Abs. 2 SGB IX), zu berücksichtigen.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen wird geprüft, ob diese nicht auch mit geeigneten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besetzt werden können, Fördermöglichkeiten sind in Anspruch zu nehmen. Scheidet ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, ist die Stelle möglichst wieder mit einem schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

### Bonus/Malus-System

Durch eine Bonus/Malus-Regelung soll ein Anreiz geschaffen werden, die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen zu fördern. Der Koordinationskreis überprüft jährlich, ob das Bonus-Malus-System diese Anreizfunktion erfüllt und inwieweit eine Weiterentwicklung erforderlich ist.



## **Praktikum**

Das Unternehmen bietet im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Praktikantenstellen für behinderte Menschen an. Das Praktikum hat das Ziel, die beruflichen Eingliederungschancen zu erhöhen. Rechtzeitig vor Beendigung des Praktikums ist zu prüfen, ob eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis mit Inanspruchnahme von Förderung durch zu- ständige SteUen möglich ist.

### **6. Controlling und Berichtspflicht**

Über die Integrationsvereinbarung und die "Integration schwerbehinderter Menschen" wird in den Versammlungen der Schwerbehindertenvertrauenspersonen, in den Regionalversammlungen, der Betriebsrätekonferenz, den Betriebsversammlungen berichtet.

.In diesen Versammlungen berichtet der Arbeitgeber über aUe Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen.

.Im Rahmen des Koordinationskreises werden Controllingmaßnahmen erarbeitet und durchgeführt.

### **7. Geltungsdauer**

Diese Integrationsvereinbarung ersetzt die Integrationsvereinbarung vom XXX und tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, frühestens zum XXX. Diese Vereinbarung wird laufend auf ihre Aktualität und Durchführbarkeit zur Erreichung der Ziele überprüft und fortgeschrieben.

XXX, den XXX

