

**Zwischen dem Vorstand,
der Gesamtschwerbehindertenvertretung,
dem Gesamtbetriebsrat
und dem Unternehmenssprecherausschuss der Leitenden Angestellten
der XXX**

wird folgende Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen getroffen:

Präambel:

Zielsetzung der Vereinbarung ist es, schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderte Menschen im Sinne des § 2 Abs. 2 u. 3 SGB IX (im Folgenden: schwerbehinderte Menschen) durch innerbetriebliche Maßnahmen, insbesondere mit dem Ziel der Integration i.S.v. § 83 SGB IX, zu fördern.

Die Förderung basiert auf der Erkenntnis, dass Arbeitsplätze grundsätzlich auch für schwerbehinderte Menschen geeignet sein können. Alle Betriebe und Abteilungen sind deshalb gehalten, bei Schwerbehinderung zunächst angemessene Möglichkeiten behindertengerechter Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation unter Abwägung sämtlicher Interessen zu prüfen. Eine Vermittlung leistungsbeeinträchtigter schwerbehinderter Menschen in andere Betriebe und Abteilungen, z.B. auch in die Sozialbetriebe/Werkstatt für behinderte Menschen, kann nur in Ausnahmefällen erfolgen.

1. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Im Rahmen der angestrebten Eingliederung werden schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem Leistungsvermögen eingesetzt, d.h. möglichst so beschäftigt, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können.

In diesem Zusammenhang werden insbesondere schwerbehinderte Frauen bei gleicher Qualifikation und persönlicher Eignung besonders berücksichtigt.

Im Hinblick auf freigewordene Arbeitsplätze, die wiederbesetzt werden sollen, wird im Rahmen der gesetzlichen Beschäftigungspflicht geprüft, ob eine Besetzung mit einem schwerbehinderten Menschen möglich ist; dies gilt insbesondere für Schwerbehindertenarbeitsplätze und Arbeitsplätze, die schon zuvor mit schwerbehinderten Menschen besetzt waren.

Neu geschaffene und frei werdende Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen und vom Anforderungsprofil her grundsätzlich auch für schwerbehinderte Menschen geeignet sind, werden vor Besetzung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung gemeldet.



Die Schwerbehindertenvertretung hat bei der arbeitgeberseitigen Besetzung dieser Arbeitsplätze ein Unterrichts- und Beratungsrecht. Eine einvernehmliche Lösung wird nach Möglichkeit angestrebt. Die globale Information erfolgt im Personalplanungsausschuss sowie einzelfallbezogen auf dem Verfahrensweg, über den auch der Betriebsrat bzw. der Unternehmenssprecherausschuss informiert wird.

Bei externen und internen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen auf frei gewordene, in absehbarer Zeit frei werdende oder neu geschaffene Arbeitsplätze wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung von der Personalabteilung informiert.

Im Übrigen bleiben die Rechte der Schwerbehindertenvertretung - insbesondere gemäß § 95 SGB IX - und die des Betriebsrates sowie des Unternehmenssprecherausschusses gewahrt.

2. Berufsausbildung schwerbehinderter Jugendlicher

In die Berufsausbildung werden schwerbehinderte Jugendliche bei gleicher Qualifikation und persönlicher Eignung vorrangig miteinbezogen, wenn die gesundheitliche Eignung für einen betrieblichen Arbeitseinsatz durch den Betriebsarzt bestätigt wird.

Bei entsprechenden Auswahlverfahren bzw. Eignungsprüfungen ist die jeweilige Art der Behinderung unter Beachtung der mit der Gesundheitsbeeinträchtigung verbundenen Einschränkung des Tauglichkeitsprofils zu berücksichtigen.

Über die Bewerbung von schwerbehinderten Jugendlichen wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung informiert.

3. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung wird die Teilnahme von schwerbehinderten Menschen an innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung ihrer Einschränkungen besonders gefördert. Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen schwerbehinderten Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Regelungen offen.

Im Rahmen innerbetrieblicher Schulungsveranstaltungen werden an geeigneter Stelle auch die Inhalte des SGB IX behandelt.

4. Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung/-organisation

Der Einsatz schwerbehinderter Menschen soll grundsätzlich im Betrieb / in der Abteilung des Stammarbeitsplatzes erfolgen. Alle Betriebe und Abteilungen sind deshalb geraten, bei Schwerbehinderung angemessene Möglichkeiten behindertengerechter Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation - ggf. mit Hilfe öffentlicher Fördermittel - unter Abwägung sämtlicher Interessen zu prüfen.



5. Behindertengerechte Neu-, Um- und Erweiterungsbauten

Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Betriebsanlagen sowie Arbeitsabläufen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen im Rahmen des § 90 BetrVG und der entsprechenden Betriebsvereinbarung zu beachten.

6. Rehabilitationsmaßnahmen

Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen werden in Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern nach Möglichkeit im Betrieb durchgeführt.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei den Sozialbetrieben zu, die der Rehabilitation und damit der Rückführung durch Unfall oder Krankheit behinderter Menschen an den angestammten oder anderen Arbeitsplatz im Unternehmen dienen.

Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund von externen Rehabilitationsmaßnahmen beendet, besteht nur dann ein Anspruch auf eine Ausdrücklich vertraglich vereinbarte Wiedereinstellungszusage/Wiedereinstellung, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- die Umschulung erfolgt in einen Beruf, der unter Bedarfsgesichtspunkten im Interesse des Unternehmens liegt.
- der Fall wurde im Vorfeld unter Einbeziehung aller Fachabteilungen und externer Stellen z.B. im Reha-Team besprochen und festgelegt.
- die Maßnahme wurde erfolgreich abgeschlossen.

Dabei besteht kein Anspruch darauf, dass der zukünftige Einsatz tatsächlich im neuen Beruf erfolgt.

Bei Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluss an die abgeschlossene Maßnahme werden die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses anrechenbaren Dienstzeiten für Jubiläum und Werksrente anerkannt.

7. Einfahr- und Parkgenehmigung

Für Einfahr- und Parkgenehmigungen für schwerbehinderte Menschen gelten die standortspezifischen Regelungen.

Für die Standorte XXX und XXX gilt folgende Regelung:

Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G“ im Ausweis erhalten auf Antrag im Rahmen der bestehenden Richtlinien in der Nähe des Arbeitsplatzes eine Einfahr- und Parkgenehmigung. Falls das Verfahren zur Erlangung des Merkzeichens „G“ noch nicht abgeschlossen ist, erhalten die Betroffenen auf Antrag übergangsweise nach Prüfung durch den Betriebsarzt zunächst eine auf ein halbes Jahr befristete Einfahr- und Parkgenehmigung.



8. Arbeitsgruppe (Reha-Team)

Besondere Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen werden – losgelöst von personellen Einzelmaßnahmen – in standortbezogenen Arbeitsgruppen behandelt (zz. an den Standorten XXX und XXX/XXX/XXX). Diese tagen unter Federführung der Sozialbetriebe und können bei Bedarf Fachleute hinzuziehen.

Ihre Aufgaben sind:

- Beraten schwerbehinderter Menschen im konkreten Einzelfall
- Erarbeiten von Vorschlägen zur Beschäftigung/Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen,
- Prüfen von Arbeits- und Ausbildungsplätzen auf Eignung für schwerbehinderte Menschen,
- Anregungen von Maßnahmen zur Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze,
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Beseitigung von Problemen schwerbehinderter Menschen.

9. Informationen durch den Arbeitgeber

Die Schwerbehindertenvertretung wird vom Arbeitgeber im Sinne von § 95 Abs. 2 SGB IX in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, rechtzeitig und umfassend unterrichtet. In diesem Zusammenhang besteht insbesondere auch Einvernehmen, dass die Gesamtschwerbehindertenvertrauensperson bzw. ihr Vertreter zu den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses und des Personalplanungsausschusses eingeladen wird.

Die Schwerbehindertenvertretung erhält regelmäßig folgende Auswertungen:

Jährlich: Anzeige des Arbeitgebers an die Arbeitsverwaltung nach § 80 SGB IX über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit:

- Errechnung der Arbeits- und Pflichtplätze sowie der ggf. zu zahlenden Ausgleichsabgabe nach Arbeitsamtsbereichen und XXX gesamt
- Namensliste „Schwerbehinderte Belegschaftsmitglieder“ nach Standorten

Monatlich: Veränderungen der im Bestand geführten schwerbehinderten Menschen namentlich, mit Stammdaten und standortbezogen.

Falls zu speziellen Verwendungszwecken darüber hinausgehende Informationen erforderlich sind, können die Schwerbehindertenvertretungen diese über den Beauftragten des Arbeitgebers beantragen, der die Möglichkeiten einer Übermittlung prüft.



10. Anpassung an gesetzliche Veränderungen (Aufhebung sonstiger Vereinbarungen)

Sollten künftig Gesetzesänderungen eintreten, die wesentliche Inhalte der vorliegenden Vereinbarung betreffen, so werden die Vereinbarungsparteien unmittelbar Verhandlungen zur Anpassung der Regelung aufnehmen. Im Übrigen werden mit Inkrafttreten der vorliegenden Vereinbarung die Gesamtbetriebsvereinbarung der XXX über Schwerbehinderte vom XXX sowie die Betriebsvereinbarung der XXX über Schwerbehindertenförderung vom XXX aufgehoben.

11. Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am XXX in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

XXX

