

## **Integrationsvereinbarung**

**zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 83 SGB IX**  
**zwischen**  
**der Geschäftsführung der XXX,**  
**der Schwerbehindertenvertretung**  
**und dem Betriebsrat**

### Präambel

Schwerbehinderten Menschen Arbeit zu bieten, ist in unserer Gesellschaft eine Verpflichtung für jedes Unternehmen. Zugunsten Schwerbehinderter besteht eine gesetzliche Beschäftigungspflicht, von der auch die Zahlung der Ausgleichsabgabe (für die partielle Nichtbeschäftigung im Rahmen der zurzeit vorgeschriebenen Quote von 5 %) nicht befreit.

Die Integration in das Arbeitsleben hat gerade für Behinderte elementare Bedeutung: Arbeit bedeutet nicht nur Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern darüber hinaus gesellschaftliche Anerkennung, Vermeidung von Isolation, Selbstbestätigung und Selbstentfaltung. Deshalb müssen die Eingliederung in das Arbeits- und Berufsleben und die Sicherung bestehender Arbeitsplätze vorrangiges Ziel aller Bemühungen im Rahmen der Schwerbehindertenhilfe nach dem Schwerbehindertenrecht und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sein.

In diesem Sinne stellt sich das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung auch gegenüber Schwerbehinderten. Im Mittelpunkt aller Anstrengungen steht dabei das Bemühen, die vom Schwerbehindertenrecht angebotenen Hilfen umzusetzen, Schwerbehinderte in den Arbeitsprozess einzugliedern, ihre Arbeitsplätze zu erhalten und bedarfsgerecht zu gestalten. Einen wesentlichen Beitrag hierzu leistet der Abschluss dieser Integrationsvereinbarung. Dabei sind sich Geschäftsführung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung darüber einig, dass mit gemeinsamen Anstrengungen, Konsens und Kooperation die Integrationsvereinbarung erfolgreich umgesetzt werden kann.



## § 1

### Geltungsbereich

Diese Integrationsvereinbarung gilt

räumlich: für XXX einschl. ihrer Niederlassungen

persönlich: für alle Schwerbehinderten der XXX sowie die ihnen Gleichgestellten gem. § 2 SGB IX.

Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder als Gleichgestellte noch nicht entschieden ist, werden wie Schwerbehinderte oder Gleichgestellte behandelt. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche, die sich erst aus dem Vorliegen der Anerkennung als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter ergeben.

Diese Integrationsvereinbarung enthält Handlungsanleitungen für den Arbeitgeber, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung zur Förderung der Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten bei XXX.

## § 2

### Pflichten des Arbeitgebers bei der Besetzung freier Stellen

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gem. § 81 Abs. 1 SGB IX zu prüfen, ob vakante Stellen im Unternehmen mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Im Bedarfsfalle wird die freie Stelle gemäß der entsprechenden Betriebsvereinbarung intern im Unternehmen ausgeschrieben. In der Ausschreibung wird jeweils darauf hingewiesen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung Vorrang bei der Stellenbesetzung haben.

Den Belangen von schwerbehinderten Frauen wird in besonderer Weise Rechnung getragen.

Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und sonstige externe und interne Bewerbungen von Schwerbehinderten werden der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich informiert. Die vorgenannten Beteiligten beraten mit dem festen Willen zur Einigung mit dem Arbeitgeber über die Besetzung der vakanten Stelle durch eine Schwerbehinderte / einen Schwerbehinderten aus dem Bewerberpool.

Kommt eine Einigung nicht zustande, wird ein Erörterungstermin einberaumt, zu dem neben den Betriebsparteien auch die betroffene Bewerberin / der betroffene Bewerber gehört wird. Der Arbeitgeber erläutert nach § 81 SGB IX die Gründe, warum die behinderte Bewerberin /



der behinderte Bewerber für die Besetzung der vakanten Stelle nicht geeignet ist. Im übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der Schwerbehinderte ihre Beteiligung ablehnt.

Über den Verlauf des Erörterungstermins wird ein Protokoll angefertigt, das vom Arbeitgeber, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet wird.

### § 3

#### **Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates**

##### **bei der Beschäftigungsförderung**

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass die Schwerbehinderten einer Beschäftigung im Unternehmen nachgehen können, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst vollständig verwerten und weiter entwickeln können. Zur Unterstützung dieser Gremien wird ein Integrationsteam gebildet, dem folgende Mitglieder angehören:

- Beauftragte/r des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertrauensperson
- Deren Stellvertreter/in
- Vertreter/in des Arbeitgebers
- Vertreter/in des Betriebsrates

Die Schwerbehindertenvertretung lädt einmal pro Quartal zu einer Sitzung zur Erörterung und Überprüfung der vereinbarten Ziele und Aufgaben ein.

Im Einzelnen nimmt das Integrationsteam folgende Aufgaben wahr:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen
- die Einbeziehung und die Beteiligung interner Stellen und außerbetrieblicher Fachdienste
- die Erstellung von Konzepten z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation
- die Begleitung von Integrationsprojekten
- die laufende Überwachung der Zielerreichung (Controlling)
- die Anfertigung von Protokollen über sämtliche Sitzungen des Integrationsteams



- regelmäßiger Bericht der Sprecherin/des Sprechers des Integrationsteams im Betriebsrat und der Schwerbehindertenversammlung über die erreichten Ziele aus der Integrationsvereinbarung.

## § 4

### Regelungen zur Eingliederung Schwerbehinderter

Im Einzelnen treffen die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber folgende verbindliche Regelung zur Förderung der Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsprozess:

#### **a) Personalplanung**

Die Voraussetzungen der Schwerbehindertenbewerber/innen müssen vergleichbar mit denen von Nichtbehinderten der Berufsgruppe sein. Der Schwerbehindertenvertretung wird ein eigenständiges Vorschlagsrecht eingeräumt.

Im konkreten Einzelfall wird eingehend geprüft, ob sich der Arbeitsplatz für einen Schwerbehinderten eignet oder durch Änderungen in zumutbarem Umfang schwerbehindertengerecht gestalten lässt.

Es wird den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung getragen.

#### **b) Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation**

Das Integrationsteam wacht darüber, dass die Einrichtung der Arbeitsplätze, insbesondere derer für Schwerbehinderte, behinderungsgerecht ausgelegt sind. Es führt regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durch, um einen zeitaktuellen Überblick über die Ausstattung der Arbeitsplätze zu erhalten.

Arbeitsplatzbegehungen werden dann zusätzlich durchgeführt, wenn sich technische oder organisatorische Veränderungen an den Schwerbehinderten-Arbeitsplätzen ergeben haben.

Über die Begehungen werden Protokolle gefertigt. Die getroffenen Feststellungen führen ggf. zu einem Investitionsantrag. Der Arbeitgeber stellt unverzüglich bei den zuständigen Stellen (i.d.R. das Integrationsamt) einen Kostenübernahme-Antrag. Der Sprecher des Integrationsteams wird darüber informiert. Nicht bezuschussungsfähige Investitionen trägt der Arbeitgeber; jedoch wird dabei die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit angemessen berücksichtigt.

Das Integrationsteam wird bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes beteiligt. Umgestaltungen dürfen nicht zum Ziel haben, die Anzahl der für Schwerbehinderte



geeigneten Arbeitsplätze zu reduzieren. Insbesondere ist hierbei § 81 Abs. 2 SGB IX zu berücksichtigen.

Bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen wird das Ziel verfolgt, die Anzahl von Arbeitsplätzen zu erhöhen, die für Schwerbehinderte geeignet sind.

### **c) Analyse der Ist-Situation / Zielvereinbarungen**

Damit die Integration schwerbehinderter Menschen im Unternehmen erfolgreich umgesetzt wird, werden zwischen Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat Zielvereinbarungen / Integrationsobjekte auf Basis einer zu erstellenden Analyse der Ist-Situation festgeschrieben. Die betriebliche Bestandsaufnahme / Analyse erfolgt auf den folgenden Arbeitsblättern (AB) in der Anlage:

- AB 1:        Ansprechpartner intern und extern
- AB 2:        Beschäftigte gesamt und Beschäftigte schwerbehindert
- AB 3:        Differenzierung Arbeitsplätze nach Bereichen und Beschäftigten
- AB 4:        Zielvereinbarungsinhalte

Ziele werden einmal jährlich für das folgende Kalenderjahr vereinbart und jeweils in die Anlage der Integrationsvereinbarung eingefügt.

### **d) Einfahr- und Parkgenehmigung**

Schwerbehinderte erhalten auf ihren Antrag im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten in der Nähe des Arbeitsplatzes eine Einfahr- bzw. Parkmöglichkeit. Dies gilt vorrangig für Schwerbehinderte mit den Merkzeichen: „G“ bzw. „aG“ im Ausweis. Bei der Entscheidung werden die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat mit einbezogen.

### **e) Arbeitszeit**

Eine von einer / einem Schwerbehinderten gewünschte Zeitreduzierung ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu beantragen. Dieser Antrag gilt gleichzeitig als Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit entsprechend dem Gesetz über Teilzeit.

Wird ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung gestellt und ist dieser gemäß einer entsprechenden Stellungnahme des Werksarztes gesundheitlich begründet, wird der Schwerbehinderten / dem Schwerbehinderten nach den Bedingungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung gewährt. Dabei soll die Schwerbehinderte / der Schwerbehinderte nach Möglichkeit auf ihrem / seinem bisherigen Arbeitsplatz verbleiben. Eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz kommt nur in Betracht, wenn die Zeitreduzierung aufgrund der spezifischen



Besonderheiten des bisherigen Arbeitsplatzes im Einzelfall nicht möglich ist. Die Beweislast dafür trägt der Arbeitgeber. Die Belange chronisch erkrankter Schwerbehinderter werden im besonderen Maße berücksichtigt.

Für die von der Arbeitnehmerin / vom Arbeitnehmer gewünschte Zeitreduzierung bedarf es einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser bestätigt den Eingang des Antrags schriftlich. Der Arbeitgeber gewährt den Anspruch durch eine Zusatzerklärung zum bestehenden Arbeitsvertrag. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat werden über den Antrag der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers informiert. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG werden dabei gewahrt.

#### **f) Schulung von Vorgesetzten**

In Seminaren, Führungskräfte- und Vorgesetztenschulungen und in geeigneten Informationsveranstaltungen werden die Themen, Instrumente und Vorgehensweisen beim Einsatz und Umgang mit Schwerbehinderten sowie die Aufgaben und die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung als Lehrgangbestandteile aufgenommen. Die Schwerbehindertenvertretung wird an der Erarbeitung der Seminarinhalte beratend beteiligt. Hierbei werden insbesondere die Möglichkeiten der Schulung durch die Integrationsämter genutzt.

## **§ 5**

### **Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung,**

#### **Beauftragter / Beauftragtem des Arbeitgebers und Vertretern des Betriebsrates**

#### **a) Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt nicht nur die Interessen einzelner Schwerbehinderter, sondern auch die der Schwerbehinderten in ihrer Gesamtheit wahr. Sie unterstützt Beschäftigte auf deren Wunsch bei Erst- und Änderungsanträgen an die zuständigen Behörden auf Feststellung des Vorliegens der Schwerbehinderteneigenschaft und des Grades der Behinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.

Der Arbeitgeber unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend und hört diese vor einer Entscheidung; die getroffene Entscheidung wird ihr unverzüglich mitgeteilt. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung wird ausgesetzt, die



Beteiligung wird innerhalb von sieben Tagen nachgeholt, dann wird endgültig entschieden (§ 81 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 96 SGB IX das Recht zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Die Auswahl wird von der Schwerbehindertenvertretung getroffen; sie verpflichtet sich, beim Arbeitgeber vor Beginn der Maßnahme eine Kostenübernahme-Erklärung einzuholen. Bei der Wahl der Veranstaltungen ist ein Kostenvergleich durchzuführen; es besteht die Pflicht zur Wahl einer kostengünstigen Alternative.

### **Beauftragte / Beauftragter des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber bestellt nach § 98 SGB IX eine Beauftragte / einen Beauftragten, die / der ihn in Angelegenheiten der Schwerbehinderten verantwortlich vertritt.

Die / der Beauftragte achtet darauf, dass die zu Gunsten Schwerbehinderter geltenden Gesetze, Tarifverträge und Arbeitsanweisungen angewendet werden. Sie / er stimmt in ständiger Fühlungnahme mit den personalbearbeitenden Stellen und mit der Schwerbehindertenvertretung die Interessen der Schwerbehinderten mit den Belangen des Arbeitgebers ab.

### **c) Betriebsrat**

Der Betriebsrat fördert gemäß § 93 SGB IX die Eingliederung Schwerbehinderter und achtet insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72, 81 - 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.



## § 6

### In-Kraft-Treten

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende von jeder der unterzeichnenden Parteien mit der Maßgabe gekündigt werden, unmittelbar nach der Kündigung den Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung anzustreben.

Im Falle einer Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die bisherige Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Sollten die gesetzlichen Grundlagen für diese Integrationsvereinbarung entfallen, endet sie zu dem Zeitpunkt des Wegfalls automatisch.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Integrationsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, sofort Verhandlungen über die Bestimmungen aufzunehmen, die an die Stelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmungen treten sollen.

Die Integrationsvereinbarung wird betriebsüblich bekannt gemacht; außerdem werden Kopien an das Integrationsamt und an die zuständige Agentur für Arbeit übermittelt.

**XXX, den XXX**

