

## **Betriebsvereinbarung**

### **Integrationsvereinbarung** (Gesamtbetriebsvereinbarung) **Schwerbehinderte Menschen im Betrieb**

#### **Schwerbehinderte Menschen im Betrieb**

Zwischen Direktorium und dem Gesamtbetriebsrat von XXX wird unter Mitwirkung der Gesamtschwerbehindertenvertretung folgende Gesamtbetriebsvereinbarung über die Integration von Schwerbehinderten bei XXX abgeschlossen:

#### **Präambel**

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung von schwerbehinderten Menschen sowie die Sicherung von Dauerarbeitsplätzen für diese zu regeln. Dabei ist Behinderung immer als Einzelproblem zu sehen und sollte möglichst individuell gelöst werden. Die Beteiligten gehen davon aus, dass an vielen Arbeitsplätzen auch schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können, denn Arbeitsplätze sind technische Einheiten, die veränderbar und behindertengerecht gestaltbar sind. Die Schwerbehindertenvertretung, ein Mitglied des Betriebsrates sowie der/die Beauftragte des Arbeitgebers bilden an den Standorten Hamburg und Zeuthen jeweils das Integrationsteam. Sie handeln im Sinne dieser Vereinbarung zum Wohle der gesundheitlich eingeschränkten, schwerbehinderten Menschen. Bei allen Planungen sind die Grundsätze dieser Betriebsvereinbarung anzuwenden. Weitergehende bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Zum besonders schutzbedürftigen Personenkreis dieser Betriebsvereinbarung zählen alle, die nach § 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) als schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte anerkannt sind. Sofern dies durch übergeordnetes Recht nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist, werden die Regelungen dieser Vereinbarung bereits von Beginn der Antragsstellung auf Anerkennung der Behinderung bzw. der Gleichstellung angewendet.

#### **§ 2 Erfüllen der Beschäftigungspflicht**

Ziel dieser Vereinbarung ist es, mindestens im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zu sichern bzw. zu schaffen.

#### **§ 3 Einstellung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen**

Bei der Bewerbung von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung umgehend zu informieren. Schwerbehinderte Bewerber/innen sollen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, sofern sie nicht offensichtlich als ungeeignet erscheinen. Im Falle einer



beabsichtigten Nichteinladung und Nichteinstellung von schwerbehinderten Menschen ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung dem Betriebsrat mitzuteilen. Dies gilt auch bei Bewerbungen auf innerbetriebliche Stellenausschreibungen. Bei betriebsinternen wie bei externen Stellenausschreibungen ist schwerbehinderten Stellenbewerbern/innen gegenüber nicht schwerbehinderten Mitbewerbern/innen bei gleicher Eignung der Vorzug zu geben.

Schwerbehinderte Frauen sollen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an Einstellungsgesprächen schwerbehinderter Bewerber / innen nicht teil, wenn diese eine solche Beteiligung ausdrücklich ablehnen. Probezeiten sind von allen im Betrieb Beteiligten zur dauerhaften Eingliederung zu nutzen. Während der Probezeit besteht dem schwerbehinderten Menschen gegenüber eine besondere Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber. Dem Integrationsteam sind Probleme bei der Einarbeitung rechtzeitig anzuzeigen, um gegebenenfalls unterstützend eingreifen zu können. Im Rahmen der Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen ist besonderes Augenmerk auf die Eingliederung besonders betroffener Gruppen von schwerbehinderten Menschen zu richten (§ 72 SGB IX). Bei der Berufsausbildung ist darauf zu achten, dass schwerbehinderte Auszubildende bei gleicher Qualifikation angemessen berücksichtigt werden.

#### **§ 4 Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten**

Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Betriebsanlagen, Arbeitsabläufen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen ist den Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen Rechnung zu tragen. Dies hat unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitssicherheitsgesichtspunkten gemäß § 81 SGB IX und unter Beachtung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze gemäß § 90 BetrVG zu geschehen.

#### **§ 5 Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen**

Die Eingliederung bzw. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsprozess erfolgt mit der Zielsetzung, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln und in die Lage versetzt werden, die gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen erfüllen zu können.

Für schwerbehinderte Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, muss zunächst geprüft werden, ob mit vertretbarem Aufwand der bisherige Arbeitsplatz technisch und/oder organisatorisch verändert werden kann.

Dabei sind unter technischer Veränderung des Arbeitsplatzes Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und der Einsatz von technischen Hilfsmitteln, unter organisatorischen Maßnahmen die Änderung der Arbeitsabläufe und/oder der Schichtplangestaltung zu verstehen.

Bei vergleichbaren Alternativen ist dem Einsatz im bisherigen Arbeitsbereich Vorrang einzuräumen. Hilfsmittel für schwerbehinderte Menschen werden von XXX - soweit wie möglich - gestellt. Darüber hinaus hilft die Schwerbehindertenvertretung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln durch die BfA bzw. das Arbeitsamt, die den schwerbehinderten Menschen über die Beschäftigung bei XXX hinaus begleiten. Soweit eine medizinische Rehabilitation notwendig und möglich ist, sollte sich der schwerbehinderte Mensch dieser unterziehen mit dem Ziel eines anschließenden Einsatzes auf seinem alten Arbeitsplatz. Bei allen Regelungen sind die



Bestimmungen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger (einschließlich der Bundesknappschaft) zu beachten.

## **§ 6 Qualifizierung von schwerbehinderten Menschen**

Berufliche Weiterentwicklung beinhaltet, dass schwerbehinderte Menschen bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Dabei haben innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung Vorrang. Bei notwendigen Umschulungen seitens Dritter, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzen und deren Abschluss gemäß Abstimmung mit dem Arbeitgeber im Unternehmensinteresse liegt, wird eine anschließende Wiedereinstellung zugesagt.

## **§ 7 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen ist grundsätzlich seiner Behinderung und Leistungsfähigkeit anzupassen. Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat fördern in diesem Zusammenhang die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen.

## **§ 8 Härtefälle**

Härten, die sich bei Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung im Einzelfall ergeben, werden mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung im Integrationsteam beraten.

## **§ 9 Schlussbestimmungen**

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende - frühestens jedoch zum 31.12.2005 - kündbar. Es wird Nachwirkung vereinbart.

XXX, den XXX

