

Vereinbarung zur Integration Schwerbehinderter

Zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung der XXX Aktiengesellschaft wird gemäß § 83 SGB IX folgende Integrationsvereinbarung abgeschlossen:

1. Präambel

Die XXX fühlt sich in besonderer Weise der Integration schwerbehinderter Mitarbeiter ins Arbeitsleben verpflichtet. Das Ziel dieser Vereinbarung ist, die bewährte Schwerbehindertenarbeit des Unternehmens fortzusetzen. Die bereits bestehenden betrieblichen Voraussetzungen, die schwerbehinderten Mitarbeiter durch Maßnahmen zu fördern, ihre Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld behindertengerecht auszugestalten, sind die Grundlagen dieser Integrationsvereinbarung. Die XXX stellt sich der Aufgabe, Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen anzubieten, schwerbehinderte Mitarbeiter ihren fachlichen Qualifikationen und gesundheitlichen Fähigkeiten entsprechend zu beschäftigen und sie nicht wegen der Behinderung zu benachteiligen.

2. Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung wird nach den Vorschriften des SGB IX gewählt. Sie nimmt ihre Aufgaben nach dem SGB IX und dem Betriebsverfassungsgesetz zum Wohle der schwerbehinderten Mitarbeiter wahr. Der Vertrauensmann/die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Mitarbeiter wird im Rahmen seiner/ihrer Aufgaben auf seinen/ihren Wunsch von seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit. Der Vertrauensmann/die Vertrauensfrau haben grundsätzlich das Recht, für Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, die Schwerbehindertenthemen betreffen und für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind, freigestellt zu werden. Dies gilt auch für die gewählten Stellvertreter, wenn wegen ihrer ständigen Heranziehung, häufigen Vertretung des Amtsinhabers für längere Zeit oder eines Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in absehbarer Zeit die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist. Darüber hinaus kann eine Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in öffentlich-rechtlichen Organen im Rahmen der Mandatsträgerregelung erfolgen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Mitarbeiter oder die schwerbehinderten Mitarbeiter als Gruppe berühren, gemäß den Vorschriften des SGB IX zu beteiligen.

3. Firmenbeauftragter/Behindertenbetreuung

Der Firmenbeauftragte für schwerbehinderte Mitarbeiter vertritt das Unternehmen verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiter. Er arbeitet vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Die Behindertenbetreuung erfasst die anerkannten schwerbehinderten Mitarbeiter und gleichgestellten behinderten Mitarbeiter und ist zuständig für Mehrfachanrechnungen, Gleichstellungen sowie die Zahlung der Ausgleichsabgabe der XXX Aktiengesellschaft, sofern diese ihre Behindertenquote nach dem SGB IX nicht erfüllt. Sie ist Kontaktstelle zu Behörden und ist zuständig für die operative Behindertenarbeit im Unternehmen, Öffentlichkeitsarbeit und das Controlling im Behindertenbereich.

4. Schwerbehindertenkommission

Die Schwerbehindertenkommission ist zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiter. Sie besteht aus zwei Vertretern des Unternehmens, dem Firmenbeauftragten für schwerbehinderte Mitarbeiter, zwei Vertretern des Betriebsrats, dem/der Vertrauensmann/-frau der schwerbehinderten Mitarbeiter und einem Mitglied des werksärztlichen Dienstes in beratender Funktion. Die Schwerbehindertenkommission tagt regelmäßig, tauscht



Erfahrungen aus und entwickelt darüber hinaus mittel- und langfristige Strategien für die Behindertenarbeit und Lösungsvorschläge für Einzelfälle.

Die Schwerbehindertenkommission hat folgende Kernaufgaben:

- **Strategische Behindertenarbeit:**

Erarbeitung von Zielvorstellungen in der Behindertenarbeit unter Berücksichtigung des Grundsatzes: bei der Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern in die Betriebe sollen Arbeitsplatz und soziale Bindungen möglichst lange erhalten bleiben. Sofern dies nicht möglich ist, wird die Schwerbehindertenkommission frühestmöglich eingebunden, um geeignete Maßnahmen einleiten zu können.

- **Jahresversammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter:** Vorbereitung und Durchführung der Jahresversammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter

- **Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen:**

Austausch von Informationen über Arbeitsplätze für einen bestimmten schwerbehinderten Mitarbeiter, Austausch von Informationen über Arbeitsplatzwechsel von schwerbehinderten Mitarbeitern und Organisation von Arbeitsplatzgesprächen vor Ort zur Lösung von Fragen im Zusammenhang mit einer Behinderung unter Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters; Abgabe von Empfehlungen über vorübergehenden oder dauerhaften Einsatz schwerbehinderter Mitarbeiter im Integrationsbetrieb, Abgabe von Empfehlungen bezüglich baulicher Maßnahmen in der Planungsphase, wenn diese zur Sicherung des Arbeitsplatzes schwerbehinderter Mitarbeiter erforderlich sind, beispielsweise:

- Behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsumfeldes (Behindertenparkplätze, rollstuhlgeeignete Wege usw.)
- Barrierefreie Gebäude (Rampen für Rollstuhlfahrer, Fahrstuhlgestaltung, sanitäre Einrichtungen usw.)
- Gestaltung von Arbeitsplätzen (höhenverstellbare Schreibtische, technische Hilfsmittel, Bildschirmvergrößerungen usw.)

Bei Bedarf werden externe (z. B. Technischer Berater, Integrationsamt) oder interne Sachverständige hinzugezogen.

- **Sonstige Maßnahmen:**

Begleitung von Wiedereingliederungsmaßnahmen ins Arbeitsleben, Beschaffung von Einfahrten und Sonderparkplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiter sofern möglich und erforderlich, Begleitung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von schwerbehinderten Mitarbeitern, Abgabe von Empfehlungen zu den Präventivmaßnahmen der XXX Aktiengesellschaft zur Erhaltung der Arbeitskraft schwerbehinderter Mitarbeiter und als ultima ratio Empfehlungen für Krankheitspensionierungen von schwerbehinderten Mitarbeitern.

Nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder befristeter Erwerbsminderungsrente oder befristeter betrieblicher Krankheitspensionierung wird angestrebt, die betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter entsprechend ihren Fähigkeiten wieder ins Arbeitsleben einzugliedern.

Zum besseren Verständnis der Schwerbehindertenarbeit im Unternehmen wird ein Vertreter der Unternehmensseite gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung mit allen dezentralen Personalstellen jeweils einmal jährlich Gespräche zu Schwerbehindertenfragen durchführen. Ziel dieser Gespräche soll im Sinne von Prävention die Erörterung des Beschäftigungsspektrums für behinderte Menschen, Förderungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter und die Erörterung von Einzelfällen sein. Sollte eine Bewertung nach Ablauf eines Jahres ergeben, dass Aufwand und Nutzen dieser Gespräche in keinem angemessenen Verhältnis stehen, werden Unternehmen, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung Gespräche zu einem veränderten Vorgehen aufnehmen.

5. Integrationsamt

Regelmäßig wird ein Vertreter des Integrationsamtes zu einem Gespräch eingeladen, an dem Vertreter des Unternehmens, die Schwerbehindertenvertretung und erforderlichenfalls ein Vertreter des werksärztlichen Dienstes, der zuständigen dezentralen Personalstelle, des Betriebsrats sowie der betroffene schwerbehinderte Mitarbeiter teilnehmen. Hier werden besonders solche Themen besprochen, die einer Mitwirkung des Integrationsamtes bedürfen. Es kann dabei einerseits um die Beantragung von Fördermitteln im Behindertenbereich, andererseits aber auch um Maßnahmen der begleitenden Hilfe für schwerbehinderte Mitarbeiter oder um die Erörterung von Einzelfällen gehen. Auch diese Gespräche dienen dazu, eine von allen Beteiligten mitgetragene und für den schwerbehinderten Mitarbeiter zufrieden stellende Lösung herbei zu führen.



6. Schwerbehinderte Bewerber

a) Das Arbeitsamt schlägt, soweit Stellen von extern besetzt werden sollen und geeignete schwerbehinderte Bewerber zur Vermittlung anstehen, nach den Vorschriften des SGB IX dem Unternehmen geeignete Bewerber vor. Über die Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes werden der Firmenbeauftragte für Schwerbehinderte und der/die Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau unverzüglich informiert, sobald eine Bewerbung vorliegt. Bei gleicher Qualifikation und Eignung für die zu besetzende Stelle haben schwerbehinderte Bewerber grundsätzlich Vorrang vor nichtbehinderten Bewerbern.

Bei der Prüfung vor der Besetzung der Stelle wird die Schwerbehindertenvertretung nach den Vorschriften des SGB IX beteiligt. Gegenstand der Prüfung sind Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen auf der einen, die berufliche Qualifikation des schwerbehinderten Bewerbers sowie Art und Umfang seiner Behinderung auf der anderen Seite. Dabei ist zu prüfen, ob bestimmte technische oder organisatorische Vorkehrungen und/oder Maßnahmen der internen und externen Fortbildung, für die entsprechende Fördermittel gewährt werden, getroffen werden können, um die Integration des schwerbehinderten Bewerbers vorzunehmen.

Kommt es nicht zur Teilnahme des schwerbehinderten Bewerbers an den durchzuführenden Vorstellungsgesprächen, werden der Firmenbeauftragte für Schwerbehinderte, der/die Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau und der schwerbehinderte Bewerber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich unterrichtet.

b) Bei internen Stellenausschreibungen werden die ausschreibenden Einheiten über die Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Besetzung der offenen Stelle durch einen schwerbehinderten Bewerber beraten und schwerbehinderte Mitarbeiter und gleichgestellte behinderte Mitarbeiter, die sich für die Stelle interessieren, hinsichtlich der individuellen Behinderung durch die Schwerbehindertenkommission begleitet, sofern Art und Schwere der Behinderung dies erforderlich macht.

7. Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit

a) Wird wegen Art und Schwere der Behinderung eine kürzere Arbeitszeit notwendig, fördert das Unternehmen die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der Regelung zur Teilzeitförderung.

Der Wechsel in Teilzeit ist freiwillig.

b) Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter werden der spezifischen Behinderung entsprechend eingerichtet und unterhalten, sofern dies betrieblich möglich sowie für das Unternehmen nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Zur Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze mit technischen Arbeitshilfen werden die entsprechenden Fördermittel des SGB IX und seiner Durchführungsverordnungen sowie des SGB III beantragt. Die Arbeitszeit richtet sich nach den jeweiligen Gegebenheiten der Einheit, in der der schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt ist.

c) Unter den Voraussetzungen der BV Telearbeit können schwerbehinderten Mitarbeitern auch Telearbeitsplätze angeboten werden.

d) Das Unternehmen stellt durch Festlegung entsprechender Abläufe mit den beteiligten Einheiten (Sicherheit und Gefahrenabwehr sowie Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz) sicher, dass die Schwerbehindertenkommission frühestmöglich über eine zu erwartende Schwerbehinderung und die Notwendigkeit, einen dieser Schwerbehinderung angepassten Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zu finden, informiert werden.

8. Personalplanung/Controlling

Regelmäßig werden Statistiken laut Anlage erstellt. Das ermittelte Informationsmaterial wird der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat jährlich zum gleichen Stichtag, ggf. bei Bedarf, zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen hat das Ziel, schwerbehinderte Mitarbeiter bei der Besetzung offener Stellen grundsätzlich bei gleicher Qualifikation und Eignung im Rahmen der geltenden Regelungen bevorzugt zu berücksichtigen.



9. Aus-/Fort- und Weiterbildung Schwerbehinderter

Bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung schwerbehinderter Mitarbeiter hat das Unternehmen folgende Ziele:

a) Die Auswahlverfahren für eine betriebliche Ausbildung sollen so gestaltet werden dass sie nicht zu einer Benachteiligung von schwerbehinderten Bewerbern führen. Bewirbt sich ein schwerbehinderter Bewerber, werden der Firmenbeauftragte für Schwerbehinderte, der/die

Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau entsprechend den unter Punkt 6 dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Regeln beteiligt.

b) Durch die Zusammenarbeit mit den zuständigen Arbeitsämtern bzw. Integrationsfachdiensten soll schwerbehinderten Bewerbern die Möglichkeit einer Ausbildung in der XXX gegeben werden.

c) Die Teilnahme schwerbehinderter Mitarbeiter und gleichgestellter behinderter Mitarbeiter an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, ggf. auch die Teilnahme an externen Schulungen, soll auf allen betrieblichen Ebenen gefördert werden. Für behinderte Mitarbeiter sollen Qualifizierungsmaßnahmen während eines Einsatzes im Integrationsbetrieb zur Reintegration in betriebliche Abläufe ebenso wie Umschulungen, die dem gleichen Zweck dienen, möglich sein.

d) Berufliche Rehabilitationsmaßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeiter sollen in Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern sofern dies sinnvoll und möglich ist innerbetrieblich durchgeführt werden.

e) Das Unternehmen wird die Möglichkeit von Betriebspraktika für schwerbehinderte Menschen prüfen, die Schwerbehindertenvertretung dazu konsultieren, und, falls ein Einsatz ermöglicht wird, im Rahmen des betrieblich Möglichen diesen der jeweiligen Behinderung gerecht gestalten.

10. Jahresversammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter

Jedes Jahr lädt der/die Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau zur Vollversammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter ein. Die schwerbehinderten Mitarbeiter werden auf dieser Veranstaltung unter Einbeziehung von Gebärdensprachdolmetschern über wichtige gesetzliche, politische, personalpolitische und andere sie im besonderen Maße betreffende Themen unterrichtet. Zu diesem Zweck dienen Vorträge eines Vertreters des Unternehmens, des Betriebsrats, des/der Schwerbehindertenvertrauensmanns/-frau und Experten auch externer Stellen, wie Vertreter des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit sowie Vorträge und Beratungsangebote der Landesversicherungsanstalt, der Arbeitsämter, des Integrationsamtes oder ähnlicher Stellen, zu deren Aufgaben auch die Integration schwerbehinderter Menschen in den Unternehmen gehört.

Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur Durchführung weiterer Versammlungen gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX bleibt unberührt.

11. Sonstige Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiter

Derzeit werden im Rahmen des betrieblich Möglichen folgende zusätzliche Maßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeiter angeboten:

- 3-wöchige Präventivmaßnahmen zur Erhaltung der Arbeitskraft für eine jährlich von der Schwerbehindertenkommission festzulegende Zahl von schwerbehinderten Mitarbeitern:

Diese Präventivmaßnahmen werden in Abstimmung mit dem Firmenbeauftragten für Schwerbehinderte, dem werksärztlichen Dienst, dem

Schwerbehindertenvertrauensmann und der Einheit, in der der schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt ist, in geeigneten Häusern derzeit für den

schwerbehinderten Mitarbeiter kostenlos durchgeführt. Bei der ersten Maßnahme erfolgt zurzeit keine Urlaubsanrechnung. - Wiedereinstellungszusage bei externer Fortbildung:

Schwerbehinderte Mitarbeiter können bei externen Fortbildungs-/Umschulungsmaßnahmen eine Wiedereinstellungszusage erhalten, wenn die Maßnahmen im Unternehmensinteresse liegen.



- Zusatzurlaub:

Schwerbehinderte Mitarbeiter erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub und im Tarifbereich zurzeit eine Erhöhung des Urlaubsgeldes um pauschal Euro 64 pro Jahr, gleichgestellte behinderte Mitarbeiter erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Tagen bzw. entsprechende Freischichten in Wechselschicht und im • Tarifbereich zurzeit eine Erhöhung des Urlaubsgelds um pauschal Euro 31

pro Jahr.

- Parkplätze:

Schwerbehinderten Mitarbeitern werden, soweit es betrieblich möglich ist, im Werk bzw. auf den Parkplätzen außerhalb des Werks besonders gekennzeichnete Parkplätze zur Verfügung gestellt, falls dies die Art und Schwere der Behinderung erforderlich macht.

- Behindertensport

- Behindertentransporte, wenn dies Art und Schwere der Behinderung erforderlich macht

- Betreuung behinderter Besucher bei der Hauptversammlung, Geschäftsbesuchen oder Werksführungen, wenn dies Art und Schwere der Behinderung erforderlich macht.

- Freistellung bis zu 6 Tagen im Jahr für Mitarbeiter mit behinderten Kindern für begleitende Arztbesuche, Konsultation von Kliniken und Spezialeinrichtungen für Behinderte.

- bei Tod schwerbehinderter Mitarbeiter Gewährung zusätzlicher Unterstützungsleistungen

- bei Ausfall pflegender Elternteile zweckgebundene Zuschüsse für eine Pflegeperson

- Koordination von Hilfen durch die Schwerbehindertenkommission in Fällen, in denen externe Leistungsträger dem Grunde nach zur Leistung verpflichtet sind, das jeweilige Verfahren aber noch nicht abgeschlossen ist.

Bei Wegfall oder Änderung der vorgenannten Maßnahmen werden entsprechend der jeweiligen Regelung Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung oder Schwerbehindertenkommission im Rahmen der gesetzlichen Beteiligungsrechte und der betrieblichen Vereinbarungen beteiligt.

12. Integrationsbetrieb/Behindertenbetreuung

Der Integrationsbetrieb ermöglicht den Einsatz der schwerbehinderten Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer Einschränkungen bei optimaler Nutzung ihrer im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Im Integrationsbetrieb können im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten schwerbehinderte Mitarbeiter vorübergehend aufgenommen werden, die wegen ihrer Behinderung an ihrem angestammten Arbeitsplatz nicht mehr sinnvoll einsetzbar sind, um ihnen nach einer Rekonvaleszenz eine Rückkehr in die Betriebe an einen ihrer Behinderung angemessenen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Verweildauer im Integrationsbetrieb kann im Regelfall bis zu 36 Monaten betragen. Zur qualifizierten Ausübung ihrer Tätigkeit im Integrationsbetrieb und Reintegration in betriebliche Abläufe sollen die schwerbehinderten Mitarbeiter an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen oder Umschulungen teilnehmen. Der Integrationsbetrieb kann auch, sofern betrieblich möglich, einen sinnvollen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Mitarbeiter bieten, falls die Rückkehr in einen Betrieb außerhalb des Integrationsbetriebes nicht mehr möglich sein sollte. Ob ein Einsatz im Integrationsbetrieb erfolgen soll, wird im Einzelfall sorgfältig von der Schwerbehindertenkommission geprüft.

Der Integrationsbetrieb, der unter Berücksichtigung dieser Möglichkeiten wirtschaftlich arbeiten muss, hat unter anderem folgende zukunftsweisende Serviceaufgaben übernommen:

- Vervielfältigung und Konfektionierung von Schriftgut - Zuschneiden und Nähen von Arbeitskleidung
- Personalaktencenter
- optische Archivierung

Das Serviceangebot des Integrationsbetriebes wird regelmäßig auf aktuellen Nachfragebedarf überprüft.

Vor diesem Hintergrund sind die XXX-Einheiten verpflichtet, bei der Vergabe von Arbeitsaufträgen zu prüfen, ob diese statt an externe Anbieter an den Integrationsbetrieb vergeben werden können, um die Zahl der Arbeitsplätze im Integrationsbetrieb mindestens zu erhalten. Zur Sicherung der Beschäftigung der Mitarbeiter im Integrationsbetrieb können Aufgaben der Serviceagentur auf den Integrationsbetrieb übertragen werden.



13. Schlussbestimmungen

Mit dieser Integrationsvereinbarung soll für alle schwerbehinderten Mitarbeiter die Integration ins Arbeitsleben erleichtert und damit die Schwerbehindertenquote in den einzelnen XXX-Betrieben und in der Ausbildung erhöht werden.

Das Arbeitsamt und das Integrationsamt Landau erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

XXX, den XXX

