

Integrationsvereinbarung

Zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat wird folgende Rahmenintegrationsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Geschäftsführung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, deren Arbeitsplätze zu sichern und sie im Unternehmen zu fördern.

Die dauerhafte berufliche Integration und Chancengleichheit behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Daher müssen Auswirkungen im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten diskutiert und gelöst werden. Die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Berufsleben ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis.

Diese Rahmenintegrationsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung dieses Prozesses.

Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches IX verpflichtet sich das Unternehmen einen besonderen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu leisten.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen, insbesondere für alle Schwerbehinderte und Gleichgestellte gem. § 2 SGB IX.

2. Grundsätze und Maßnahmen zur Integration

Damit die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben verbessert wird und Bestand hat, sind die nachfolgenden Grundsätze Inhalt dieser Rahmenintegrationsvereinbarung und Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten:

2.1. Schwerbehindertenquote

Die örtliche Betriebsleitung ist verpflichtet, im ersten Quartal jedes Jahres, nach erfolgter Anzeige gegenüber dem Arbeitsamt, auf Basis des SGB IX mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und den örtlichen Betriebsräten die betriebliche Schwerbehindertenquote zu erörtern.

2.2. Personalplanung

Bei der Personalplanung ist die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere von schwerbehinderten Frauen, Jugendlichen und Auszubildenden hinsichtlich der Eingliederung in das Berufsleben zwingend gem. §§ 71, 72, 74, 75 und 81 SGB IX zu berücksichtigen. Eine Eingliederung kann auch über ein vorgeschaltetes Praktikum erfolgen.

Die Belange schwerbehinderter Menschen müssen bei innerbetrieblichen Besetzungsplänen gem. § 81 Abs. 2, 3 und 4 SGB IX einbezogen werden.



Bei der Besetzung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen, die für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte geeignet sind, wird die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen gem. § 81 Abs. 1 und 2 SGB IX überprüft.

Arbeitsplätze, welche im besonderen Maße für behinderte Menschen geeignet sind, müssen beim Ausscheiden des behinderten Stelleninhabers, soweit vorhanden, wieder mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Das örtliche Integrationsteam legt diese Arbeitsplätze fest.

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung wird über freie/freiwerdende Arbeitsplätze informiert.

2.3. Neueinstellungen

Bei Neueinstellungen ist die örtliche Betriebsleitung gem. § 81 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Hierzu nimmt die Betriebsleitung frühzeitig mit dem zuständigen Arbeitsamt Verbindung auf. Erfolgt ein Bewerbungsgespräch mit schwerbehinderten Bewerber/innen, hat die örtliche Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen für diesen Arbeitsplatz teilzunehmen. Die Ablehnung von schwerbehinderten Bewerber/innen bei gleicher Qualifikation muss entsprechend dem § 81 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung begründet werden.

2.4. Stellenausschreibungen

Bei internen Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Menschen, die sich für ausgeschriebene Stellen interessieren, auf Verlangen über die Anforderungen der vakanten Stelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation umfassend informiert.

2.5. Ausbildungsplätze

Zusätzliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen sind nach Möglichkeit unter Einbeziehung des Arbeitsamtes und des Integrationsamtes und unter Beachtung des § 72 Abs. 25GB IX zu prüfen.

2.6. Arbeitsleistung

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfolgt unter der besonderen Zielsetzung, den Einsatz dieser Mitarbeiter/innen gem. § 81 Abs. 4 SGB IX so zu gestalten, dass eine uneingeschränkte Einbringung der Arbeitsleistung ermöglicht wird.



2.7. Arbeitsplatzgestaltung

Vorhandene Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, werden überprüft, um Mängel zu beseitigen und um eine qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Maßnahmen werden auf örtlicher Ebene in einer Zielvereinbarung festgelegt.

Für schwerbehinderte Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind ihre bisherige Tätigkeit am bestehenden Arbeitsplatz auszuüben, wird gern. § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX überprüft, ob durch behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes (wie z. B. der barrierefreie Ein-, Zu- und Ausgang zum Betrieb bzw. den Sozialräumen sowie der Möglichkeiten der Erleichterung von Parkmöglichkeiten) und der Arbeitsorganisation mit Unterstützung des Integrationsamtes eine weitere Dauerbeschäftigung am gleichen Arbeitsplatz möglich ist. Maßnahmen hierzu werden ebenfalls in einer Zielvereinbarung festgelegt.

Das zuständige Integrationsamt sowie der zuständige technische Berater des Integrationsfachdienstes soll rechtzeitig beteiligt werden, da von diesen Stellen die notwendigen finanziellen Mittel für die eventuelle Umgestaltung des jeweiligen Arbeitsplatzes bereitgestellt werden können.

2.8. Berufliche Förderung und Qualifizierung

Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter/innen wird gem. § 81 Abs. 4 Pkt. 2. und 3. SGB IX die Teilnahme an innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht. Ziel ist es, diesen Personenkreis im Hinblick auf die Chancengleichheit so zu qualifizieren und/oder weiterzubilden, dass die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllt werden können.

2.9. Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes / Arbeitssicherheit

Um gesundheitliche Schäden, die u. U. langfristig zu Schwerbehinderungen führen können zu vermeiden, hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen besonderen Stellenwert. Zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes werden alle Arbeitsplätze hinsichtlich der Einhaltung von ergonomischen Vorschriften, der Arbeitsstättenverordnung und den geltenden EU-Normen überprüft und festgestellte Mängel müssen umgehend behoben werden.

Um den Gesundheitsschutz im Betrieb weiter zu verankern, werden mit den entsprechenden Leistungsträgern Gesundheitsfördermaßnahmen vereinbart. Details regelt das örtliche Integrationsteam.

Sicherheitsvorkehrungen sowie Sicherheitsprozeduren werden hinsichtlich der Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit überprüft. Bei Feststellung von Mängeln werden diese in einem angemessenen Zeitraum beseitigt. Hierbei müssen die örtlichen bzw. die betrieblichen Gegebenheiten berücksichtigt werden

2.10. Prävention

Zur Prävention schaltet der Arbeitgeber gem. § 84 SGB IX bei Eintreten von personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen könnten, unverzüglich die örtliche Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat sowie das Integrationsamt ein. Mit diesen sind alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Probleme beseitigt werden können, um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.



2.11. Zusammenarbeit und Beratung

Die vorgeschriebene enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, dessen Beauftragten, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt erfolgt auf der Grundlage des § 99 SGB IX und wird in einer örtlichen Zielvereinbarung festgehalten.

Im Zusammenhang mit der Integration schwerbehinderter Menschen werden auf der Basis des § 34 SGB IX mögliche Leistungen an den Arbeitgeber überprüft und ebenfalls in einer örtlichen Zielvereinbarung festgehalten.

2.12. Weiterbildung der Führungskräfte

Die Führungskräfte, in deren Verantwortungsbereich schwerbehinderte Menschen tätig sind bzw. tätig werden, werden bei Bedarf entsprechend geschult.

3.1. Analyse der Ist –Situation / Zielvereinbarungen

Damit die Integration schwerbehinderter Menschen im Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden kann, sollen in allen Betrieben zwischen den Betriebsleitungen, Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten Zielvereinbarungen sowie Integrationsprojekte auf der Basis einer Ist –Analyse, erstellt und festgeschrieben werden.

3.2. Die betriebliche Bestandsaufnahme / Analyse / zukünftige Vorgehensweise

Zielvereinbarung sollte folgende Inhalte ausweisen:

- Betrieb / Ansprechpartner, Name und Telefon Arbeitsblatt
- Arbeitsplätze / Beschäftigte Arbeitsblatt
- Arbeitsplatzüberprüfung
- Eingliederung schwerbehinderter Menschen (Zusammenarbeit)

Wird aufgrund der Ergebnisse Handlungsbedarf festgestellt, sind Lösungs- Möglichkeiten zu erarbeiten und in einer Zielvereinbarung festzuschreiben oder in Integrationsprojekten zu vereinbaren.

Die Entwicklung und Steuerung des Integrations- Prozesses obliegt dem zu bildenden örtlichen Integrationsteam. Die Bildung dieses Teams obliegt den örtlichen Vertretern der Betriebsleitung sowie der Schwerbehindertenvertretung. Das zu bildende Team besteht aus jeweils einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung sowie des Betriebsrates, der Betriebsleitung und des örtlichen Sicherheitsbeauftragten.



4. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am XXX in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 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

