

## **Integrationsvereinbarung**

**REHADAT: Referenz-Nr. IV0116**

**Stand November 2011**

**Bereich: Bergbau, Steine/Erden, Energie/Wasser**

Integrationsvereinbarung zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen gemäß Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

### **Präambel:**

Menschen mit Behinderungen sind im besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Nach dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Danach stehen Menschen mit Behinderungen unter dem besonderen Schutz des Staates.

XXX, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat sind sich ihrer besonderen sozialen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber von Behinderung bedrohten, behinderten, schwerbehinderten und solchen gleichgestellten Menschen bei der Integration in Ausbildung und Arbeit bewusst.

Zweck dieser Vereinbarung ist, einheitliche Rahmenbedingungen nach den Vorgaben des SGB IX im XXX-Konzern für die Integration behinderter Menschen in das Berufsleben und für das betriebliche Eingliederungsmanagement zu schaffen .

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für den geschützten Personenkreis der behinderten, schwerbehinderten sowie diesen gleichgestellten Menschen (im Folgenden als behinderte Menschen bezeichnet) oder von Behinderung bedrohten Menschen.

### **§ 2 Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen**

#### **a) Grundsatz**

Der Arbeitgeber ist gemäß SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. XXX kommt dieser Pflicht nach und strebt eine positive Entwicklung insbesondere im Hinblick auf die gesetzliche Mindestbeschäftigtenquote, die Beschäftigung behinderter Frauen und der Beschäftigung behinderter jugendlicher an.

#### **b) Stellenausschreibungen**

Wo eine besondere Hervorhebung sinnvoll erscheint, sollten Stellenausschreibungen so formuliert sein, dass hieraus das Selbstverständnis von XXX erkennbar wird, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Dies betrifft insbesondere die Ausschreibung von Ausbildungsstellen.

#### **c) Berücksichtigung bei Einstellung**

Bei Einstellungen sind behinderte Menschen im besonderen Maße zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass behinderte Bewerber nicht benachteiligt werden. Auswahlverfahren und Einstellungstests sind entsprechend zu gestalten. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Behinderte Menschen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, sind zum Einstellungstest zu laden, soweit zwingende Eignungsvoraussetzungen nicht offenkundig fehlen. Einstellungsentscheidungen haben allein auf Basis der Qualifikation der Bewerber zu erfolgen. Kleinerer Unzulänglichkeiten in der Qualifikation von Bewerbern, die auf einer Behinderung beruhen und die innerhalb eines kurzen Zeitraums durch Fortbildungsmaßnahmen beseitigt werden können, sollten bei der Beurteilung der Einstellungsseignung unberücksichtigt bleiben. Grundsätzlich sind alle Arbeits- und Ausbildungsplätze für behinderte Menschen geeignet, soweit die individuelle Behinderung dem nicht entgegensteht.

#### **d) Ausbildungsquote und Übernahme schwerbehinderter Auszubildender**

Jede Gesellschaft strebt die Einstellung einer angemessenen Anzahl behinderter Auszubildender an. Die Ausbildungsstandorte verständigen sich mit ihrer zuständigen Schwerbehindertenvertrauensperson auf eine entsprechende Zielgröße. Auch bei der Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung sind behinderte Menschen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen.



Bei einem entsprechenden Personalbedarf wird die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt. Im Übrigen werden die Möglichkeiten der befristeten Übernahme geprüft.

#### e) Teilzeit

Wenn auf Grund der Art und Schwere der Behinderung eine kürzere Arbeitszeit notwendig ist, sind behinderte Menschen bei der Einrichtung von zumutbaren Teilzeitarbeitsplätzen besonders zu berücksichtigen.

#### f) Betriebliche Qualifizierung / Personalentwicklung / Leistungsbeurteilung

Behinderte Menschen sind bei der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung und gleichberechtigt zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass keinerlei Benachteiligung aus einer Behinderung resultiert. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung der persönlichen Umstände sowie der betrieblichen Belange sicherzustellen. Behinderungsbedingte Einschränkungen dürfen bei Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen von behinderten Menschen nicht zu Nachteilen führen, sie bleiben unberücksichtigt.

#### g) Behinderungsgerechte Einrichtungen

Behinderte Menschen haben einen Anspruch auf ein behindertengerechtes Arbeitsumfeld. Arbeitsstätten und Sozialeinrichtungen sind bei der Planung möglichst barrierefrei zu gestalten. Die Schwerbehindertenvertretung soll hierzu informiert werden.

#### h) Vorgesetztschulung

Verantwortungsbewusstsein für behinderte Menschen ist Bestandteil der Unternehmenskultur und des Führungsverständnisses im XXX – Konzern. Von den Führungskräften wird daher besondere Aufmerksamkeit im Umgang mit behinderten Menschen erwartet. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung im Umgang mit behinderten Menschen können dies unterstützen.

#### i) Umstrukturierung

Sind behinderte Menschen von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen, ist die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über die geplante Maßnahme zu informieren.

### **§ 3 Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement**

#### a) Grundsatz

Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement betreffen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel der Prävention und des Eingliederungsmanagements ist es, umgehend mit einer betroffenen Mitarbeiterin/einem betroffenen Mitarbeiter zu klären, wie eine bestehende Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und die dauerhafte Einsatzfähigkeit sichergestellt werden kann.

#### b) Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die XXX AG führt ein betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ein: Mitarbeiter, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder über kürzere Zeiträume wiederholt) arbeitsunfähig sind, sollen in einem sorgfältigem Prozess in den Betrieb reintegriert werden. Hierzu informieren die Beauftragten der Arbeitgeber bzw. die Beauftragten des zuständigen Betriebsrats und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung mit Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters das betriebliche Integrationsteam.

#### c) Integrationsteam

Zur Umsetzung des Eingliederungsmanagements wird in jedem Betrieb ein Integrationsteam gebildet, das sich wie folgt zusammensetzen kann:

- Beauftragte/r des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Betriebsarzt



## **§ 4 Gleichstellung**

### a) Gleichstellungsverfahren

XXX verpflichtet sich, dem Unternehmen bekannt gemachte Gleichstellungsverfahren im Rahmen der gesetzlichen Bestimmung durch geeignete Maßnahmen aktiv zu unterstützen. Durch die Gleichstellung kann sichergestellt werden, dass der betreffende Mitarbeiterkreis ebenfalls unter den besonderen Schutz des SGB IX fällt.

### b) Zusatzurlaub für gleichgestellte Mitarbeiter

XXX gewährt den gleichgestellten Mitarbeitern drei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr unter entsprechender Anwendung der jeweils für schwerbehinderte Menschen bestehenden gesetzlichen Regelung zum Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub für gleichgestellte Mitarbeiter wird nicht mehr gewährt, wenn der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aufgrund einer Gesetzesänderung entfällt. Bei einem teilweisen entfall oder sonstigen Änderungen des gesetzlichen Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Menschen wird der in dieser Vorschrift für gleichgestellte Mitarbeiter geregelte Zusatzurlaub zwischen den Vertragsparteien auf Grundlage der Gesetzesänderung neu festgelegt.

## **§ 5 Controlling**

Zur Überwachung dieser Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsausschuss gebildet, der sich aus dem/der Vorsitzenden der Konzernschwerbehindertenvertretung, dem/der Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats und einem Beauftragten der XXX AG zusammensetzt. Der Integrationsausschuss tagt nach Bedarf und kann von jedem der Ausschussmitglieder einberufen werden.

## **§ 6 Schlussbestimmung**

Sollten einzelne Bedingungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen unberührt. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine solche zu ersetzen, die dem von den Parteien Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eventuelle Regelungslücken.

Bei grundlegenden Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen oder der Beschäftigungssituation im Unternehmen verpflichtet sich die Vertragspartei, erneut in Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung im Sinne der Konzernvereinbarung einzutreten.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Vereinbarung vom 30.07.2001. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

XXX, den XXX

XXX AG

