

**Integrationsvereinbarung****REHADAT: Referenz-Nr. IV0118****Stand November 2011****Bereich: Bergbau, Steine/Erden, Energie/Wasser****Rahmenintegrationsvereinbarung zur Beschäftigung von  
schwerbehinderten Menschen****Zwischen der XXX,****der Konzernschwerbehindertenvertretung****und****der XXX Konzern der Gesamtbetriebsräte und Betriebsräte****wird für die Bereiche der von ihnen vertretenen Unternehmen****folgende Rahmenvereinbarung getroffen:****Präambel**

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Förderung und Eingliederung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen - im folgenden schwerbehinderte Menschen genannt - sowie dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu den ständigen unternehmerischen Aufgaben gehören.

Behinderung muss, immer individuell gesehen werden und bedarf einer dementsprechenden Lösung. Dabei ist immer davon auszugehen, dass schwerbehinderte Menschen leistungsfähig und leistungsbereit sind und den Unternehmen nutzen.

Die folgende Rahmenvereinbarung dient der Festlegung unternehmensübergreifender Ziele und Maßnahmen. Diese werden in den Führungsgesellschaften durch den Abschluss eigener Integrationsvereinbarungen, die auch weitere Ziele festlegen können, konkretisiert. In diesem Zusammenhang wird die jeweilige Ist-Situation in den einzelnen Gesellschaften dokumentiert. Angestrebt wird ein einheitliches, zeitnahes Informationssystem für die Schwerbehindertenvertretungen.

**1. Ziele**

Um die Eingliederung von schwerbehinderten und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu fördern, ist eine generelle Steigerung der Beschäftigungsquote durch Sicherung bestehender Arbeitsplätze, Schaffung geeigneter Arbeitsplätze und Einstellungen im Konzern anzustreben. Hierbei soll die Ausbildung jugendlicher schwerbehinderter Menschen und die Einstellung von schwerbehinderten Frauen besondere Berücksichtigung finden.



## **2. Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und erweiterte Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung in den Führungsgesellschaften**

2.1 Der Arbeitgeber sowie die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat haben bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung der Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit oder des Arbeitsverhältnisses führen könnten, frühzeitig gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Ziel ist die dauerhafte Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses.

Dabei sollen mögliche Qualifizierungsmaßnahmen und soziale Kriterien Berücksichtigung finden. Vorrangig sollte eine gleichwertige Beschäftigung in der bisherigen Organisationseinheit, am Standort bzw. standortnah angeboten werden. Besteht diese Möglichkeit nicht ist die Frage der Weiterbeschäftigung führungsgesellschaftsübergreifend zu prüfen. Dabei sind alle Fördermöglichkeiten (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit und sonstige REHA-Träger) im Vorfeld einer Maßnahme zu berücksichtigen.

Entsprechend § 84 Abs. 2 SGB IX werden Führungsgesellschaften Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement festgelegt.

2.2 Zur Erreichung der Ziele arbeiten die unter 2.1 genannten Personen mit den Vorgesetzten, der Arbeitsmedizin und der betrieblichen Sozialberatung, sowie mit dem Integrationsamt, der örtlichen Fürsorgestelle, dem Integrationsfachdienst, der Agentur für Arbeit oder gegebenenfalls mit den zuständigen REHA-Trägern eng zusammen.

2.3 Der Kreis der dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen wird in den Führungsgesellschaften durch die Arbeitsmedizin in Zusammenarbeit mit dem Integrationsteam ermittelt.

Das Integrationsteam sollte mindestens aus je einem Mitglied der örtlichen Schwerbehindertenvertretung sowie des örtlichen Betriebsrates, der zuständigen personalverantwortlichen Führungskraft und der Leitung der zuständigen Personalabteilung bestehen. Bei Bedarf können weitere Personen (Betriebsarzt, Betriebliche Sozialberatung usw.) hinzugezogen werden.

2.4 Ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Grund der 51er Regelungen/ außerplanmäßiger Ruhestand (ApR) oder Altersteilzeitregelungen ausgeschieden sind, werden beim Antragsverfahren auf Anerkennung einer Schwerbehinderung durch die örtliche Schwerbehindertenvertretung unterstützt.

2.5 Die Schwerbehindertenvertretung sowie Vertreter des Arbeitgebers/Unternehmens und Vertreter des Betriebsrats haben die Aufgabe, die Ziele und Maßnahmen aus dieser Vereinbarung im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten umzusetzen.

## **3. Personalplanung Stellenbesetzung**

3.1 Die Schwerbehindertenvertretung ist gemeinsam mit dem Betriebsrat über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend, jedoch mindestens einmal jährlich, zu informieren. Nach § 72 Abs. 2 SGB IX ist bei der Planung von Stellen zur beruflichen Bildung im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht ein angemessener Anteil der Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Ein prozentualer Anteil von Ausbildungsplätzen wird vorrangig für schwerbehinderte Menschen festgelegt. Ziel ist es, sich hierbei an der gesetzlichen Quote



zu orientieren. Hierüber ist in den Führungsgesellschaften mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zu beraten.

3.2 Arbeitsplätze können grundsätzlich mit schwerbehinderten und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen besetzt werden. Gegebenenfalls ist der Arbeitsplatz an das Leistungsvermögen des Mitarbeiters anzupassen.

3.3 Schwerbehinderte Stellenbewerber sind bei der Besetzung von Stellen bei gleicher Qualifikation und Fähigkeit unter Berücksichtigung evtl. Fördermittel in besonderer Weise zu fördern. Bei internen und externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen erwünscht sind.

Generell sind bei der Beschäftigung/Einstellung von schwerbehinderten und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen alle Fördermöglichkeiten der Integrationsämter und REHA- Träger vom Arbeitgeber auszuschöpfen.

3.4 Gemäß § 81 Abs. 4 Satz I Ziffer 2 SGB IX sind schwerbehinderte Menschen bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt zu berücksichtigen.

3.5 Die gesetzlich vorgesehene Meldung von offenen Stellen an die Agentur für Arbeit (§81 SGB IX) ist der örtlichen Schwerbehindertenvertretung zu dokumentieren.

3.6 Bei der Prüfung der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist Punkt 3.3 Satz 1 entsprechend anzuwenden. Die besonderen Förderungsmöglichkeiten der Agentur für Arbeit und des Integrationsamtes sowie Anrechnung gemäß § 76 Abs. 2 SGB IX auf zwei Pflichtarbeitsplätze im ersten Jahr der Weiterbeschäftigung von Auszubildenden sind zu berücksichtigen.

3.7 Haben schwerbehinderte Menschen sich um eine zu besetzenden Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz beworben, oder sind sie von der Agentur für Arbeit, bzw. den Integrationsfachdiensten vorgeschlagen worden, werden sie bei grundsätzlicher Eignung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach Maßgabe des Gesetzes zu beteiligen.

#### **4. Qualifizierungsmaßnahmen**

4.1 In den Führungsgesellschaften wird das Thema Integration von schwerbehinderten und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen als Bestandteil von Seminaren für Führungskräfte und Betriebsräte durch die zuständigen Personalentwicklungsabteilungen organisiert.

4.2 Zur nachhaltigen Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß 2.1 dieser Vereinbarung wird für Führungskräfte und Mitglieder der Integrationsteams eine spezielle Schulungsmaßnahme zur Umsetzung dieser Vereinbarung durch die zuständigen Personalentwicklungsabteilungen organisiert.

4.3 Zur Durchführung der Schulungen und Seminare gemäß 4.1 und 4.2 sollten Absprachen mit den Integrationsämtern getroffen werden.

4.4 Mitarbeitern (insbesondere Ausbilder und Führungskräfte) im Arbeitsumfeld von



schwerbehinderten und dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigten Menschen wird ermöglicht, besondere Unterstützung durch Experten wahrzunehmen.

## **5. Freistellungen**

Die zeitliche Freistellung für die Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 4 SGB IX und für die Gesamtschwerbehindertenvertretung, nach § 97 Abs. 6 I.V.m. § 96 Abs. 4 SGB IX ist aufgrund der erweiterten Aufgaben großzügig auszulegen. Hierbei sind die örtlichen und betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Die Einzelheiten werden in den Führungsgesellschaften geregelt.

## **6. Beretterstattung/Controlling**

In den Führungsgesellschaften berichten die Arbeitgeber mindestens einmal jährlich den Gesamtschwerbehindertenvertretungen/Schwerbehindertenvertretungen und Gesamtbetriebsräten über die Aktivitäten im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung.

Dieser Bericht enthält mindestens Aussagen über:

- Statistische Darstellung der Schwerbehindertenzahlen
- Bewerbungsverfahren und Besetzung von offenen Stellen einschl. Ausbildungsstellen
- Inanspruchnahme von Fördermitteln
- Schulungen gemäß Ziffer 4 dieser Vereinbarung
- Besondere Maßnahmen zur Beschäftigung SB- Frauen bzw. SB- Jugendlichen

## **7. Inkrafttreten/Laufzeit**

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung zum XXX in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung bleibt diese Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen in Kraft.

