

**Konzernintegrationsvereinbarung gemäß § 83
des Sozialgesetzbuches (SGB) IX
als Betriebsvereinbarung**

zwischen der
XXX AG
und der
Konzernschwerbehindertenvertretung
sowie dem
Konzernbetriebsrat

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 gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen werden diese Verpflichtungen im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung umgesetzt. Die XXX verpflichtet sich, Schwerbehinderte und Gleichgestellte in das Berufsleben einzugliedern und die Arbeitssituation der Schwerbehinderten im Betrieb ständig zu verbessern. Unternehmensleitung, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten in allen Betrieben der XXX AG im Bundesgebiet.

§ 2 Zielgruppe

Die Vereinbarung findet für schwerbehinderte Mitarbeiter im Sinne des Sozialgesetzbuches IX Anwendung. Als Schwerbehinderte gelten auch einem Schwerbehinderten gleichgestellte Mitarbeiter, auch wenn sie im weiteren Text der Vereinbarung nicht ausdrücklich genannt sind. Für Beschäftigte mit Einsetzeinschränkungen, Rehabilitanden sowie für langzeitkranke Beschäftigte mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen sollen die Bestimmungen zur Vermeidung einer Schwerbehinderung (§ 10 dieser Vereinbarung - Prävention) ebenfalls Anwendung finden. Die besonderen Belange von schwerbehinderten Auszubildenden sind in einer gesonderten Vereinbarung ergänzend geregelt.



§ 3 Ziele

Konkret werden mit dieser Vereinbarung folgende Ziele verfolgt:

- Sensibilisierung aller Mitarbeiter für die Belange Schwerbehinderter und deren Arbeitsumfeld
- Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von mindestens 5 %
- Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter
- Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter
- Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- Unterstützende Maßnahmen zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Gesundheit - des in § 10 dieser Vereinbarung genannten Personenkreises.
- Barrierefreiheit in Betrieben, insbesondere bei Neubauten oder Umbauarbeiten
- Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

§ 4 Bestandsaufnahme und Berichtspflichten des Arbeitgebers

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung wird in jedem Betrieb eine Bestandsaufnahme der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter inkl. der jeweiligen Schwerbehindertenquote sowie der Höhe der Ausgleichsabgabe gemacht. Die Schwerbehindertenvertrauensleute sowie der oder die Beauftragten des Arbeitgebers werden erfasst. Im Januar eines jeden Jahres erfolgt eine Aktualisierung. Im I. Quartal eines jeden Jahres findet in jedem Betrieb ein Gespräch zwischen dem Arbeitgeber, dem örtlichen Beauftragten des Arbeitgebers und der örtlichen SBV statt, in dem über alle Aktivitäten in Bezug auf die Inhalte der Integrationsvereinbarung pro Betrieb berichtet wird. Eine exemplarische Aufstellung der Berichtsinhalte enthält Anlage 1. Das Gespräch ist zu protokollieren.

§ 5 Maßnahmen zur beruflichen Integration

- (1) Die Einstellungs- und Auswahlverfahren werden überprüft und so gestaltet, dass sie für behinderte Menschen zugänglich sind und dem Bewerber keine behinderungsbedingten Nachteile entstehen. Dabei sind im Bedarfsfall alle erforderlichen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen.
- (2) Ausschreibungstexte interner Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass auch Schwerbehinderte und Gleichgestellte angesprochen werden. Bei Betriebsänderungen gem. § 111 ff. BetrVG hat der Arbeitgeber in Absprache mit SBV und BR im Rahmen der Sozialauswahl auf die sich aus der Behinderung ergebenden **individuellen Umstände** besondere Rücksicht zu nehmen.
- (3) Sofern die Art der Behinderung es erforderlich macht, wird der Arbeitgeber bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Arbeitszeitregelung entsprechende Rücksicht nehmen. Das gilt insbesondere für die Wege zur und von der Arbeit bei extremen Witterungsbedingungen, für die Verteilung von Mehrarbeit, für medizinische Behandlungen und andere Maßnahmen, die wegen der Behinderung unerlässlich sind.



§ 6 Maßnahmen zur sozialen Integration

(1) Alle Führungskräfte wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf ein positives Beschäftigungsklima für behinderte Mitarbeiter hin.

Zu ihren Aufgaben gehört es:

- zu verdeutlichen, dass Erkrankungen und Behinderungen nicht automatisch zum Nachlassen der Leistungsfähigkeit und zu einer Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten führen,
- behinderte Mitarbeiter so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll ausschöpfen und weiterentwickeln können,
- bei ihren Planungen zu prüfen, ob behinderte Menschen in gleichem Umfang mit Arbeit belastet werden können, wie ihre nicht behinderten Kollegen und die Behinderung bei der Verteilung der Arbeit und ggf. bei der Bemessung der notwendigen AK zu berücksichtigen.
- bestehenden Wünschen nach abweichender Arbeitszeitgestaltung der behinderten Mitarbeiter, insbesondere nach längerer Erkrankung, im Rahmen einer Anschlussheilbehandlung, zur Wiedereingliederung oder als Rehabilitationsmaßnahme, im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitregelungen zu entsprechen sowie
- die Zusammenarbeit zwischen behinderten und nichtbehinderten Mitarbeitern zu fördern. Das verlangt Offenheit für die Sorgen der behinderten Mitarbeiter sowie die Bereitschaft, auf die einzelne Situation im Sinne der Betroffenen vermittelnd und konfliktlösend einzuwirken. Den Führungskräften obliegt in ihrem Verantwortungsbereich die besondere, präventive Fürsorge im Sinne des § 84 SGB IX angegebenen Personenkreises.

(2) Um Führungskräften die Grundlagen zu geben, die Maßnahmen des § 6 Abs. 1 dieser Vereinbarung umzusetzen, nimmt der Arbeitgeber entsprechende Bausteine in den rechtlichen Teil der Führungskräfte-Seminare auf. Der Arbeitgeber entwickelt einen Leitfaden für Führungskräfte, den er mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung abstimmt und im Intranet einstellt.

(3) Im § 98 SGB IX sind die Aufgaben des Beauftragten des Arbeitgebers beschrieben. Der XXX Konzern stellt sicher, dass der Beauftragte des Arbeitgebers die erforderlichen Kenntnisse, die zur Erfüllung der in § 98 SGB IX beschriebenen Aufgaben erforderlich sind, besitzt. bzw. ihm vermittelt werden.

§ 7 Qualifizierung

(1) Mindestens einmal im Jahr ist für Behinderte bzw. für gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln, sofern er durch die Behinderung notwendig wird. Dies erfolgt in der Regel im Rahmen des "Mitarbeitergespräches". Dazu erstellt der Vorgesetzte einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit dem behinderten Beschäftigten.

(2) Auch Schwerbehinderten, die die fachlichen Voraussetzungen besitzen, ist das berufliche Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu eröffnen.

(3) Schwerbehinderte Frauen und Männer erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit ein bedarfsgerechtes Qualifizierungsangebot.

§ 8 Arbeitsplatzgestaltung

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist der Gestaltungsbedarf an den Arbeitsplätzen, die von behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten besetzt sind, zu



ermitteln. Vorliegende Ergebnisse von Belastungs- und Gefährdungsanalysen sind zu berücksichtigen. Bei Neuplanung und Umbau von bestehenden Arbeitsplätzen sind die Anforderungen an einen behinderungsgerechten Arbeitseinsatz zu berücksichtigen. Der konkrete Gestaltungsbedarf muss so frühzeitig ermittelt werden, dass eine Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze rechtzeitig erfolgen kann. Die Einbindung des technischen Beraters des Integrationsamtes erfolgt spätestens innerhalb von 14 Tagen nach der Entscheidung über die Investitionsmaßnahme. Die vorhandenen Förderleistungen werden rechtzeitig vor der Gestaltung beantragt. Die Gestaltungsmaßnahmen sind unverzüglich durchzuführen. Mit dem zuständigen Rehabilitationsträger bzw. mit dem Integrationsamt wird die Kostenübernahme geregelt.

§ 9 Arbeitsumfeld

(1) Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung die Belange der Behinderten zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung ist sowohl bei der Projektvorbereitung als auch in Baudurchführungen zu beteiligen. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume barrierefrei zugänglich sind.

(2) Für Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen G bzw. AG werden in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes kostenlos Pkw-Abstellmöglichkeiten angeboten bzw. eingerichtet, sofern der Betrieb über eigene Parkplätze verfügt. Die in Frage kommenden Parkplätze sind der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Die Merkzeichen sind in der Anlage 2 erklärt.

§ 10 Prävention

Arbeitgeber, Betriebsrat und SBV sehen in Maßnahmen der Gesundheitsförderung, zur Vermeidung von Krankheiten, Unfällen und Behinderungen eine notwendige Aufgabe. Ziel der Gesundheitsförderung ist die Entwicklung von Lösungen bei aktuellen Problemen, die Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und die Entwicklung von Strategien zur nachhaltigen und langfristigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Betriebsklima. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit dem "Arbeitskreis Gesundheit", der sich mit der Gesundheitssituation der Beschäftigten in der XXX befasst und ggf. Konzepte zur Prävention entwickelt.

§ 11 Arbeitszeit

(1) Schwerbehinderte Mitarbeiter werden auf Antrag und mit Zustimmung der Betriebsparteien von Zeiten der (Ruf- und Service-)Bereitschaft, des Schichtdienstes, der Urlaubs- und Krankheitsvertretung freigestellt. Sie sind auf Wunsch von der Leistung von Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) auszunehmen. Aus diesen Wünschen darf dem schwerbehinderten Mitarbeiter kein Nachteil entstehen.

(2) Bei Reisezeiten sind für schwerbehinderte Mitarbeiter entsprechend ihrem Leistungsvermögen, besondere Ruhezeiten innerhalb der Reise festzulegen. Dies geschieht vor Antritt der Reise behinderungsgerecht und individuell mit dem Vorgesetzten. Diese besonderen Ruhezeiten innerhalb einer Reise gelten nicht als Pausenzeiten, sondern sind als Reise- (Arbeits-) zeit im Rahmen bestehender Regelungen zu vergüten.



(3) Für schwerbehinderte Mitarbeiter gemäß § 72 SGB IX sind besondere Pausenregelungen entsprechend dem jeweiligen Leistungsvermögen behinderungsgerecht und individuell festzulegen. Diese sind als Arbeitszeit im Rahmen bestehender Regelungen zu vergüten.

(4) Schwerbehinderten Mitarbeitern ist zur notwendigen behinderungsbedingten Versorgung, Rehabilitation oder medizinischen Behandlung Arbeitsbefreiung bei Lohnfortzahlung zu gewähren.

§ 12 Ausgleichsabgaben und Zuschüsse für den Arbeitgeber

Lohnkostenzuschüsse oder anderweitige geldwerte Vorteile durch externe Leistungsträger sind der betreffenden Kostenstelle des Betriebes gutzuschreiben. Eine exemplarische Auflistung von Leistungsträgern enthält Anlage 3.

§ 13 Beteiligungsrechte der SBV

- Die örtliche SBV kann mit dem Arbeitgeber regelmäßige Besprechungen vereinbaren, in der Der Arbeitgeberbeauftragte über den jeweiligen Ist-Zustand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung informiert.
- Auf Wunsch des Schwerbehinderten kann die SBV an Personalentwicklungsseminaren (PES) (als Beobachter ohne Stimmrecht) teilnehmen.
- Die SBV wird mit Zustimmung des Betroffenen unabhängig von einer Teilnahme über das Ergebnis eines PES informiert.
- Die SBV wird informiert über die Eingliederung nach dem "Hamburger Modell" sowohl bei Beginn und Ende der Maßnahme als auch während der Maßnahme, sofern sich Änderungen ergeben.

§ 14 Zusammenwirken von Arbeitgeber, dessen Beauftragten, dem BR und der SBV bei Anliegen schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber, Vertreter des örtlichen Betriebsrats, der örtliche Vertreter der schwerbehinderten Menschen und der Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX setzen sich unverzüglich zusammen, wenn konkret die Interessen eines schwerbehinderten Menschen betroffen sind und bemühen sich ernsthaft, gemeinsam für Hilfe zu sorgen.

§ 15 Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit der Unterschrift in Kraft. Sie kann frühestens nach zwei Jahren mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Nach einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

XXX, den _____

XXX, den _____

XXX
Vorstand

XXX
Konzern-Schwerbehindertenvertretung

XXX
Konzern-Betriebsrat



Anlage 1 zur Integrationsvereinbarung (§ 4 dieser Vereinbarung)

Exemplarische Aufstellung der Inhalte des Integrationsberichtes

- Welche Maßnahmen wurden mit welchem Erfolg ergriffen, um neue schwerbehinderte Mitarbeiter einzustellen
- Welche Fördermöglichkeiten der diversen Leistungsträger wurden genutzt
- Bericht über Umbaumaßnahmen
- Bericht über Präventionsmaßnahmen
- Bericht über Schulungsmaßnahmen für Behinderte und Führungskräfte
- Bericht über Maßnahmen zur beruflichen Integration
- Bericht über Maßnahmen zur sozialen Integration
- Bericht über interessante Einzelfälle
- Bericht über Problemsituationen
- Bericht über die Schaffung neuer Behindertenarbeitsplätze

Anlage 2 zur Integrationsvereinbarung (§ 12 dieser Vereinbarung)

G	Erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr - Bei Einschränkung Gehvermögen (2 km in ca. 30 Minuten) - Innere Leiden (z. B. Herzerkrankung) - Anfälle (z. B. Epileptiker) - Störungen der Orientierungsfähigkeit (z. B. psychisch Kranke, Schwerhörige)
AG	Außergewöhnliche Gehbehinderung - nur mit fremder Hilfe
B	Notwendigkeit der ständigen Begleitung - auf fremde Hilfe angewiesen
RF	Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht - Blinde / Sehbehinderte - Gehörlose / Hörgeschädigte - GdB 80, deren keine Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen möglich ist. (z.B. psychisch Kranke)
H	Hilflosigkeit
Bl	Blindheit
Gl	Gehörlosigkeit



Anlage 3 zur Integrationsvereinbarung (§ 12 dieser Vereinbarung)

?	Leistungsträger	Leistung
Neueinstellung	Arbeitsamt (kann externe Dienste beauftragen)	Auswahl von Bewerbern, Zuschuss zum Arbeitsentgelt
Behindertengerechte Beschäftigung	Integrationsamt / BfA	Beratung, Zuschuss, Darlehen
Psychosoziale Probleme schwerbehinderte Menschen	Integrationsamt (kann externe Dienste beauftragen)	Individuelle Betreuung und Beratung
Qualifizierung	Arbeitsamt, Integrationsamt	Kostenübernahme bzw. Zuschuss
Kündigung	Integrationsamt	Hilfe bei der Problemlösung, Erteilung bzw. Nicht- Erteilung der Zustimmung
Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch und Beantragung von Nachteilsausgleichen	Versorgungsamt	Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises und Ermittlung des Grades der Behinderung (GdB)
Gleichstellung	Arbeitsamt	Entscheidung über Antrag
Prävention	Integrationsamt	Beratung
Arbeitsassistenz	Integrationsamt	Kostenübernahme bzw. Zuschuss
Integrationsfachdienste	Integrationsamt und Arbeitsamt	Kostenübernahme

