

Integrationsvereinbarung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Präambel	2
2. Bestandsanalyse	3
3. Zielvereinbarung	3
4. Maßnahmen	4
5. Controlling und Berichtspflicht	8
6. Abschluss	8

1. Präambel

... ist einem ständigen Entwicklungsprozess unterworfen. Das schlägt sich auch in der Beschäftigung von Menschen mit körperlichen Einschränkungen nieder.

Die dauerhafte Integration dieses Personenkreises in alle Beschäftigungsbereiche von ... ist als ein Ziel der Unternehmenspolitik zu sehen, das alle am Entwicklungsprozess Beteiligten unterstützen.

Dabei darf die fehlende Qualifikation nicht als Hinderungsgrund gesehen werden, einen Arbeitsplatz nicht ausüben zu können. Dem benannten Personenkreis wird seitens aller am Entwicklungsprozess Beteiligten die Unterstützung in Bezug auf die Erlangung der gewünschten Arbeitsstelle zugesichert.

Da jedoch Qualifikation entscheidend ist für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz, müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen stehen.

... als Arbeitgeber sieht die Fertigkeiten und Fähigkeiten einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters; kennt aber ebenso die individuellen Leistungseinschränkungen.

Auswirkungen dieser Einschränkungen werden in einem offenen Dialog zwischen Schwerbehindertenvertretung, Arbeitgeber und Schwerbehinderter / Schwerbehinderten besprochen und einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Dabei wird seitens ... auf die Möglichkeiten von Dritten zurückgegriffen, wie zum Beispiel Berufsbegleitender Dienst (BBD), Arbeitsamt oder auch Integrationsamt.

... stellt sich den Fragen der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen und nutzt hierfür auch die Zusammenarbeit mit den Verhandlungspartnern Arbeitsamt und Integrationsamt.

2. Bestandsanalyse

Es werden im März eines jeden Jahres durch das Unternehmen folgende Auswertungen über die Schwerbehinderten und Gleichgestellten erstellt:

- Übersicht über den prozentualen und absoluten Anteil in den jeweiligen Kostenstellen
- Übersicht über die Arbeitszeiten und Schichtarbeiter (Arbeitszeitgruppen)
- Übersicht über die Anteile in Voll- bzw. Teilzeitarbeit (Arbeitszeitgruppen)

Die Auswertungen sind dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung für den jeweiligen Standort sowie dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung auszuhändigen.

3. Zielvereinbarungen

3.1 Zielvereinbarung

- Erfüllung der Beschäftigungsquote von mindestens 5 % für Arbeitnehmer und Azubis bis spätestens 31.12.2002
- Arbeitsplatzerhaltung der beschäftigten Behinderten

3.2 Umsetzung der Ziele

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von Schwerbehinderten und Gleichgestellten durch Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen
- Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter in allen Bereichen, in denen Schwerbehinderte und Gleichgestellte beschäftigt werden können
- Fort- und Weiterbildung der behinderten Mitarbeiter
- Personalentwicklungsgespräche
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und Schaffen von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einstellung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten
- Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Erfolgskontrollen

4. Maßnahmen

4.1 Stellenbesetzung in- und extern

Schwerbehinderte und Gleichgestellte, die sich auf eine extern und intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sind bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Personalabteilung hat alle Bewerbungen von Schwerbehinderten und Gleichgestellten nach Eingang der Schwerbehindertenvertretung umgehend zur Einsicht vorzulegen.

4.2 Aufhebungsvertrag

Wenn ein Schwerbehinderter oder Gleichgestellter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes einen Aufhebungsvertrag unterbreitet bekommt, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend vor der Präsentation dieses Vertrages zu unterrichten.

4.3 Nachteilsausgleich

Mitarbeiter, die zum Personenkreis des § 72 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zählen und die zeitweilig extremen betrieblichen Belastungen ausgesetzt sind, können durch den Vorgesetzten Arbeitserleichterungen gewährt werden.

Vorstehend aufgeführter Personenkreis, der aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung innerhalb der Arbeitszeit einen Facharzt oder eine zuständige Dienststelle aufsuchen muss, bekommt die dadurch ausfallende Arbeitszeit bezahlt. Hierbei haben die Führungskräfte verantwortungsvoll die persönliche Situation der Person zu berücksichtigen. In Zweifelsfällen ist der arbeitsmedizinische Dienst einzuschalten.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte für das vergangene Urlaubsjahr kann im laufenden Urlaubsjahr auch dann noch geltend gemacht werden, wenn der Feststellungsbescheid erst nach dem 31.03. eingeht und für den Beginn der Behinderung ein Zeitpunkt in dem zurückliegenden Urlaubsjahr festgestellt wird.

Für außergewöhnlich Gehbehinderte (aG) wird auf dem Betriebsgelände in der Nähe ihres Arbeitsplatzes eine besonders gekennzeichnete PKW-Abstellfläche für ihren PKW zur Verfügung gestellt.

Schwerbehinderte sind auf Verlangen ohne Begründung von Mehrarbeit freizustellen. Mehrarbeit in diesem Sinne ist die Arbeitszeit, die über die tariflich-einzelvertragliche Arbeitszeit hinausgeht.

Oben genannte Aufzählung soll keinen Pflichtenkatalog darstellen, sondern jede Möglichkeit soll als Einzelfall bewertet und entschieden werden.

4.4 Barrierefreiheit

Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter und Gleichgestellter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

In Erfüllung der vorgenannten Einstellungsgrundsätze und zur Realisierung des Beschäftigungsverhältnisses ist bei der Planung von Neu- und Umbauten in jedem Fall sicher zu stellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden.

Die entsprechenden DIN-Normen sind zwingend. Insbesondere ist sicher zu stellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind.

Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen den Belangen der Schwerbehinderten Rechnung getragen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird von den zuständigen Fachbereichen über entsprechende Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhält dadurch Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

4.5 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Schwerbehinderte und Gleichgestellte sind in der betrieblichen Praxis sehr selten in inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen der Weiterqualifizierung einbezogen. Die Teilnahme dieses Personenkreises an Qualifikationsmaßnahmen spielt deshalb für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse an die technisch-organisatorischen Anforderungen eine entscheidende Rolle. Insbesondere verlangt der Aufgabenwechsel und die Kooperation in den Arbeitssystemen erweiterte fachlich-technische und soziale Kompetenzen. Durch die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen ergibt sich für viele Mitarbeiter mit Behinderungen zum ersten Mal die Chance auf eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen und eine evtl. höhere Bezahlung.

Das Unternehmen ... gibt behinderten Mitarbeitern deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie nichtbehinderte Mitarbeitern.

Schwerbehinderte und Gleichgestellte werden ständig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert, und die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet.

4.6 Seminare für Führungskräfte

Die Führungskräfte der ... werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von Schwerbehinderten sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten informiert. Weiterhin werden Führungskräfte über die behindertengerechte Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung informiert.

Ziel soll sein, dass Schwerbehinderte und Gleichgestellte von Führungskräften der ... besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten abgebaut werden.

4.7 Prävention

Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung Schwerbehinderter und Gleichgestellter ist, das auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen deren Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Es geht dabei vor allem um eine ergonomische und behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze.

1. Es ist ständige Verpflichtung des Arbeitgebers, durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen seiner Schwerbehinderten und Gleichgestellten aus der beruflichen Tätigkeit zu vermeiden.
2. Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten des Unternehmens die Schwerbehinderten und Gleichgestellten bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten.
3. Ausgehend von der Überzeugung, dass grundsätzlich **alle** Arbeitsplätze auch für Schwerbehinderte und Gleichgestellte geeignet sind, streben die Personalverantwortlichen in Fällen des Absatzes 2 vorrangig den Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz an. Um dies zu erreichen, kann es erforderlich sein, in jedem Einzelfall
 - die Arbeitsaufbauorganisation anzupassen
 - eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen
 - den Arbeitsplatz und / oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten

Unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auch zu prüfen, ob eine Förderung durch die Integrationsämter, Arbeitsämter, Rentenversicherungsträger oder andere Leistungsträger in Betracht kommt.

4. Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach Absatz 3 trotz intensiver Bemühungen nicht zu realisieren, leiten die Personalverantwortlichen das "Arbeitsvermittlungsverfahren" unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung mit dem Ziel der Integration auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen ein.
5. Bei erkennbaren personen- oder verhaltensbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten von Schwerbehinderten und Gleichgestellten, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einzuschalten.

Die Schwerbehindertenvertretung beruft unverzüglich einen runden Tisch ein, der mit Beteiligung der Interessenvertretungen, Arbeitsmedizin, Personalabteilung, Führungskraft und dem Integrationsamt Regularien, Alternativen und Lösungsansätze erarbeitet, welche allesamt die Sicherung des gefährdeten Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

4.8 Personalplanung

Die Personalplanung der ... ist so auszurichten, dass alle Möglichkeiten zum Erreichen der gesetzlichen Beschäftigungsquote nach dem Schwerbehindertengesetz ausgeschöpft werden.

Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber die Umsetzung Behinderter und Gleichgestellter auf einen geeigneten Arbeitsplatz (ggf. durch arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen) innerhalb des Unternehmens zu ermöglichen.

Behinderte Frauen sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse vorrangig zu berücksichtigen.

Scheidet ein schwerbehinderter Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, ist die Planstelle wieder mit einem Schwerbehinderten zu besetzen. Die frei werdende Planstelle ist der Schwerbehindertenvertretung umgehend zu melden.

4.9 Arbeitsplatzgestaltung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei Veränderungen von Arbeitsabläufen die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) und § 90 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen. Dabei ist die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu prüfen und zu dokumentieren.

Diese sind durch die Schwerbehindertenvertretung des Integrationsamtes mit der Maßgabe der Prüfung durch ihren technischen Fachdienst zu melden.

4.10 Arbeitsplatzausstattung

Schwerbehinderte und Gleichgestellte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes.

4.11 Berufliche Rehabilitation

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung Schwerbehinderter und Gleichgestellter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereichen vor. Als Grundsatz gilt: "Rehabilitation geht vor Rente".

Sofern Schwerbehinderte und Gleichgestellte aufgrund ihrer Behinderung berufsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel der verbesserten Eingliederung in das Berufsleben (z. B. Umschulungsmaßnahmen) zu Lasten eines Rehabilitationsträgers, des Integrationsamtes oder auf eigene Kosten während der Arbeitszeit durchführen, kann ihnen unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, kann unter Beachtung der tariflichen Bestimmungen eine befristete Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgesehen werden.

4.12 Teilzeit

Schwerbehinderte und Gleichgestellte haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. ... bemüht sich, die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern.

5. Controlling und Berichtspflicht

Erfolgskontrolle der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration von Schwerbehinderten und Gleichgestellten

- In den Versammlungen der Schwerbehinderten berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter und Gleichgestellter (analog § 83 Abs. 3 SGB IX).
- Die an der Integrationsvereinbarung Beteiligten (Arbeitgeber, Schwerbehindertenbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat) begleiten die Umsetzung der Vereinbarung.
- Mindestens jährliche Gespräche der an der Umsetzung der Integrationsvereinbarung Beteiligten, für die jeweils rechtzeitig vorher vom Arbeitgeber eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration Schwerbehinderter und Gleichgestellter zur Verfügung gestellt wird
- Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung und des Arbeitgeberbeauftragten für Schwerbehinderte, falls vor Ablauf eines Jahre Gesprächsbedarf zwischen oder mit den an der Integrationsvereinbarung Beteiligten besteht

6. Abschluss

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom _____ in Kraft. Sie kann mit einer Kündigung von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum _____ schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung bleibt die bisherige Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen in Kraft.