

**Betriebsvereinbarung
zur betrieblichen Integration der Schwerbehinderten
gemäß § 83 SGB IX**

Zwischen der Schwerbehindertenvertretung des **(Name und Sitz der Firma/des Werkes einsetzen)** und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Unabhängig von der Behinderung wird es von den Parteien als soziale Aufgabe verstanden, Unterstützung zu leisten, um den Betroffenen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Werk und damit im Arbeitsleben zu sichern.

Einer gedanklichen und sozialen Ausgrenzung von schwerbehinderten Beschäftigten soll nicht nur entgegengewirkt werden; vielmehr sollen Fortschritte angestrebt und Standards entwickelt werden, um ein "so normales Arbeitsleben wie möglich" zu erreichen.

Ein wichtiger Bestandteil ist die Eingliederung in Ausbildung und Arbeit sowie die Möglichkeit, Qualifikationen zu erhalten und zu nutzen. Dabei sollen die persönlichen Qualifikationen der behinderten Beschäftigten erkannt und gefördert werden. Dieses gilt zum einen für die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Einzelnen, zum anderen aber auch für die individuellen Leistungseinschränkungen.

Nach Art. 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden.

Dabei steht im Vordergrund, dass Beschäftigte nicht an ihren Behinderungen, sondern an ihren Leistungen und Fähigkeiten zu messen sind.

In Umsetzung dieser Verantwortung ist bei allen Fragen, die Schwerbehinderte betreffen, völlig unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der Interessenvertretungen mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Betriebsräten jederzeit vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Bereiche des **(Name der Firma/ des Werkes einsetzen)**.

Zielsetzung

Diese Betriebsvereinbarung dient der Darstellung und Verdeutlichung der gesetzlichen Vorschriften, deren Einhaltung durch die betrieblichen Vertreter der Schwerbehinderten, des Betriebsrates sowie durch die Werksleitung gewährleistet werden soll. In Anlehnung an die Rahmenvereinbarung der **(evtl. Name und Sitz des Konzerns /der Muttergesellschaft einsetzen)** ist im Werk **(Sitz des Werkes einsetzen)** ein Integrationsteam zu bilden. Dieses besteht aus der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsratsvertreter und dem Beauftragten des Werkes.

Grundsätze

Alle Beschäftigten, die körperlich, geistig oder seelisch behindert sind, auch diejenigen, denen eine solche Behinderung droht, haben ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu mildern, zu beseitigen oder eine Verschlimmerung zu verhüten. Die Werkleitung ist bereit, solchen Beschäftigten im Rahmen der generellen Realisierbarkeit und unter Beachtung aller wirtschaftlichen Aspekte einen der jeweiligen Behinderung angepassten Arbeitsplatz anzubieten bzw. entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu übernehmen.

Zur Realisierung der damit verbundenen Maßnahmen ist die Personalabteilung, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat zuständig. Dies beinhaltet die Verpflichtung für alle Beteiligten, sich mit den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts (SGB IX) vertraut zu machen.

Begriffsbestimmungen

1. Schwerbehinderte im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind schwerbehinderte Mitarbeiter im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX und gleichgestellte Mitarbeiter im Sinne des § 2 Absatz 3 SGB IX.
2. Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung im Werk (**Name und Sitz der Firma/des Werkes einsetzen**) gem. § 94 SGB IX.
3. Gesamtschwerbehindertenvertretung ist die durch die betrieblichen
4. Schwerbehindertenvertretungen gewählte Interessenvertretung.
5. Der Beauftragte des Arbeitgebers gem. § 98 SGB IX vertritt das Werk (**Name und Sitz der Firma/des Werkes einsetzen**) verantwortlich in allen Angelegenheiten, die Schwerbehinderte betreffen; sie arbeitet darüber hinaus mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zusammen.
6. Das Integrationsteam soll aus je einem Vertreter der Werksleitung, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates bestehen.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Werkleitung soll durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass im Werk mindestens der gesetzlich vorgeschriebene Prozentsatz schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. -

Der Arbeitgeber berichtet in der Versammlung der Schwerbehindertenvertretung über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Integration Schwerbehinderter.

Einstellungsgrundsätze

Der Anteil der Schwerbehinderten in der Gesamtbelegschaft soll den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen entsprechen.

Vor jeder Besetzung freier Arbeitsplätze ist zu prüfen, ob diese Arbeitsplätze von Schwerbehinderten besetzt werden können.

Mögliche Umbau- oder Anpassungsmaßnahmen sind Bestandteil dieser Prüfung. Kostenbeteiligungen können im Einzelfall über das Integrationsamt und den Arbeitsämtern beantragt werden.

Schwerbehinderten ist bei sonst gleicher Eignung und Befähigung der Vorzug vor anderen Bewerbern zu geben. In internen und externen Stellenausschreibungen soll auf die Eignung des Arbeitsplatzes für Schwerbehinderte hingewiesen werden. Im übrigen gelten die in § 81 SGB IX vorgeschriebenen Verpflichtungen.

Leistungsbeurteilung

Bei der Beurteilung der Arbeitsleistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderleistung zu berücksichtigen.

Versetzungen

Da es für Schwerbehinderte, je nach Art und Umfang ihrer Behinderung, schwieriger ist als für andere Beschäftigte, sich auf die Anforderungen eines neuen Arbeitsplatzes einzustellen, dürfen sie nur dann versetzt werden, wenn die Arbeitsbedingungen des anderen Arbeitsplatzes geeignet und zumutbar sind oder bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden.

Soweit dies sachlich möglich und wirtschaftlich zumutbar ist, sind Versetzungsanträge des Schwerbehinderten auf einen freien oder frei werdenden Arbeitsplatz zu realisieren.

Erholungs- und Zusatzurlaub

Anträgen Schwerbehinderter auf Erholungsurlaub ist hinsichtlich der gewünschten Urlaubszeit, soweit möglich, zu entsprechen.

Schwerbehinderte haben gem. § 125 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub.

Erstellung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung - Bestandsaufnahme

Das Integrationsteam soll zunächst den Ist-Stand des Betriebes erfassen. Dabei sind folgende Merkmale aufzunehmen:

- Beschäftigtenzahl schwerbehinderter Arbeitnehmer
- Feststellung bisheriger Zusammenarbeit und Entwicklungen in der Vergangenheit zur Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer
- Zusammenarbeit mit den Behörden
- Darstellung von Verbesserungs- und Handlungspotential.

Zielvereinbarung

Das Integrationsteam soll, ausgehend vom festgestellten Verbesserungs- und Handlungspotential, konkrete und durchführbare Ziele entwickeln. Dabei sind insbesondere die in § 83 SGB IX genannten Punkte zu beachten:

- Personalplanung (-entwicklung)
- Arbeitsplatzgestaltung
- Gestaltung des Arbeitsumfelds
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit.

Die vereinbarten Ziele sind auf Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Über die Möglichkeit der Umsetzung wird gemeinsam mit der Werkleitung beraten.

In Abstimmung mit allen Beteiligten wird ein Zeitplan über die angestrebte Zielerreichung erstellt. Hierzu müssen auch die zuständigen Vorgesetzten mit einbezogen werden.

Sollte keine betriebliche Einigung über die Ziele und deren Umsetzung erreicht werden, so sollen zur Beratung und Vermittlung der Leiter Personal Grundsatzfragen und je ein Vertreter der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie des Gesamtbetriebsrates hinzugezogen werden.

Eine Kopie der Zielvereinbarung ist sowohl der Gesamtschwerbehindertenvertretung, Gesamtbetriebsrat als auch dem Leiter Personal Grundsatzfragen zu übermitteln.

Überprüfung

Die Überprüfung der Umsetzung sowie die Einhaltung des Zeitplans obliegt dem Integrationsteam. Hierfür trifft sich das Team bei Bedarf, spätestens alle 6 Monate.

Dabei sollen Abweichungen in der Umsetzung oder vom Zeitplan analysiert und an gegebenenfalls neue Situationen angepasst werden. Zu diesem Zweck kann bei den jeweiligen Verantwortlichen ein Kurzbericht angefordert werden.

Ferner soll einmal jährlich eine Überprüfung der vereinbarten Ziele hinsichtlich der Ziel- und Zweckerreichung erfolgen.

Umsetzungsverpflichtung

Die vertragschließenden Parteien werden die Umsetzung und Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung regelmäßig überprüfen.

Bei Auslegungsschwierigkeiten und zur Lösung eventueller Probleme aus dieser Betriebsvereinbarung wird bei Bedarf ein paritätischer Ausschuss, bestehend aus Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrates einerseits sowie der Werkleitung andererseits gebildet.

Schlussbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Es besteht Nachwirkung.

Dem zuständigen Arbeitsamt sowie dem Integrationsamt ist eine Kopie dieser Betriebsvereinbarung zu übermitteln.

(Ort einsetzen), den ____ . ____ . ____

**(Name und Sitz der Firma/
des Werkes einsetzen)**

Unterschriften:

Werkleitung

Swerbehindertenvertretung

Betriebsrat

Anhand zur Betriebsvereinbarung

Für Behinderte sollen die jeweils entsprechenden Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Daraus ergeben sich für das Werk folgende Aufgaben:

1. Schwerbehinderten ist bei Bedarf eine längere Einarbeitungszeit auf den für ihn vorgesehenen Arbeitsplatz zu gewähren.
2. Es muss in Kauf genommen werden, dass einzelne Schwerbehinderte unter Umständen für ihre Tätigkeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.
3. Schwerbehinderte haben im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften gegenüber dem Werk Anspruch auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 und Abs. 4 Satz 3 SGB IX).
4. Schwerbehinderte haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 102 Abs. 4 SGB IX).
5. Schwerbehinderte haben im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften gegenüber dem Werk Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Im übrigen gelten die Arbeitsschutzvorschriften.
6. Schwerbehinderte haben im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften gegenüber dem Werk Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 4 Satz 3 SGB IX).
7. Das Werk soll mindestens einen schwerbehinderten Auszubildenden pro Ausbildungszeitraum (ca. 3 Jahre) ausbilden.
8. Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse entsprechend der Leistungsfähigkeit und der Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter abweichend von den allgemeinen Arbeitszeitvorschriften geregelt werden. Pausen verlängern nicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.
9. Schwerstbehinderte (das sind Schwerbehinderte im Sinne von § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) sollen auf Antrag in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden.
10. Schwerbehinderte sind auf ihr Verlangen von der Ableistung von Mehrarbeit zu befreien (§ 124 SGB IX).
11. Für motorisierte Schwerbehinderte mit Ausweiskennzeichen "aG" oder "G" werden, soweit erforderlich, entsprechende Parkmöglichkeiten auf dem Werksgelände geschaffen.