Muster: Diese Integrationsvereinbarungen schützt Ihre schwerbehinderten Kollegen

***Betriebsvereinbarung***

*zur Integration schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.*

*zwischen*

*der Firma ...,*

*vertreten durch den Geschäftsführer*

*Herrn/Frau ...*

*und dem Betriebsrat*

*der Firma ...,*

*vertreten durch deren/dessen Vorsitzende(n)*

*Herrn/Frau ...*

**Integration schwerbehinderter Menschen**

***Vorbemerkung****: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.*

***Präambel***

*Mit dieser Vereinbarung soll die verstärkte Eingliederung Schwerbehinderter und Langzeiterkrankter in den Betrieb gefördert werden.*

***§ 1 Geltungsbereich***

*Diese Integrationsvereinbarung gilt für den Betrieb, insbesondere für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte i. S. d. SGB IX, Beschäftigte in Rehabilitation und Langzeiterkrankte.*

***§ 2 Ziele***

*Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind insbesondere*

* *die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung behinderter Menschen,*
* *die Erhaltung der Arbeitsplätze behinderter Beschäftigter und*
* *die Schaffung von Barrierefreiheit im Betrieb.*

***3 Zusammenarbeit***

*Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeber eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Arbeitsagentur und den Sozialversicherungsträgern koordiniert.*

***§ 4 Personalplanung***

*Der Arbeitgeber wird seine gesetzliche Beschäftigungspflicht während der gesamten Laufzeit der Integrationsvereinbarung erfüllen. Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit der Agentur für Arbeit aufgenommen. Alle Vermittlungsvorschläge werden sorgfältig geprüft. Im Übrigen sind bei Neu- und Wiederbesetzungen von Stellen die in §§ 81 und 82 SGB lX niedergelegten Pflichten des Betriebs stets zu beachten.*

***§ 5 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld***

*Bei Bedarf werden Arbeitsplätze behinderter Beschäftigter ihren Bedürfnissen angepasst. Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit für Schwerbehinderte geachtet.*

***§ 6 Qualifizierung***

*Der Arbeitgeber ermittelt jährlich den Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf der schwerbehinderten Beschäftigten. Ist ein solcher gegeben, wird vom jeweiligen Vorgesetzten gemeinsam mit dem Beschäftigten ein Weiterbildungsvorschlag erstellt und an die Schwerbehindertenvertretung weitergeleitet. Diese ermittelt die Fördermöglichkeiten und stellt ggf. über den Beauftragten der Dienststelle gemäß § 98 SGB lX einen entsprechenden Antrag bei dem jeweils zuständigen Leistungsträger.*

***§ 7 Prävention***

*Lassen konkrete Schwierigkeiten die Gefährdung des Arbeitsplatzes eines oder mehrerer Beschäftigter befürchten, berät der Arbeitgeber mit Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat über eine gemeinsame Lösung.*

***§ 8 Rehabilitation und Wiedereingliederung***

*Mit Beschäftigten, die länger als 3 Monate erkrankt sind, wird die Durchführung eines BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) vorgeschlagen.*

*Ferner wird ein Beratungsgespräch geführt. Dabei wird insbesondere auf die Möglichkeit eines Beratungsgesprächs mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat eingegangen. Wiedereingliederungsmöglichkeiten, Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung, Auslaufen des Krankengelds u. v. m. werden in das Gespräch miteinbezogen.*

***§ 9 Arbeitszeit***

*Bei der Arbeitszeit werden im Rahmen der dienstlichen Belange die Bedürfnisse der Schwerbehinderten, der ihnen Gleichgestellten und der gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten besonders berücksichtigt. Besteht aufgrund der Behinderung oder der gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein erhöhter Pausenbedarf, wird dieser gewährt. Schwerbehinderten Beschäftigten werden bei Bedarf flexible Arbeitszeitmodelle angeboten.*

***§ 10 Schulungen für Führungskräfte***

*Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion werden auch zum Thema BEM und Integration schwerbehinderter Mitarbeiter angeboten.*

***§ 11 Information der Beschäftigten***

*In den Personalversammlungen berichtet der Arbeitgeber gemäß § 83 Abs. 3 SGB lX über alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter.*

*Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung berichten in den Personalversammlungen, in eigenen Veröffentlichungen sowie im Intranet kontinuierlich über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.*

***§ 12 Integrationsteam***

*Im Betrieb wird ein Integrationsteam gebildet. Dieses besteht aus dem Beauftragten des Arbeitgebers gemäß § 98 SGB lX, einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und einem (voll freigestellten) Mitglied des Betriebsrats.*

*Das Integrationsteam überwacht die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung, koordiniert die Zusammenarbeit mit Behörden und Institutionen außerhalb des Betriebs und betreut die Planung und Koordinierung des BEM. Es tritt mindestens alle 3 Monate zusammen.*

***§ 13 Information anderer Stellen***

*Gemäß § 83 Abs. 1 Satz 5 SGB lX wird diese Integrationsvereinbarung dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.*

***§ 14 Geltungsdauer***

*Die Integrationsvereinbarung wird zunächst für eine Dauer von 3 Jahren geschlossen. Wird sie nicht bis 3 Monate vor ihrem Ablauf gekündigt, verlängert sich ihre Geltungsdauer um ein weiteres Jahr. Im Fall der Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung fort.*

***§ 15 Inkrafttreten***

*Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.*

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe digital als pdf, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten in pdf pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (BETWSANG2)

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-16/2022