

## **Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX**

### **(Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)**

Die Unternehmensleitung der Bayer AG und die Gesamtschwerbehindertenvertretung Bayer schließen unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats Bayer hiermit nachstehende Integrationsvereinbarung:

#### **Präambel**

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in Arbeit und Ausbildung ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die berufliche Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten im Unternehmen, insbesondere die Wahrnehmung der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters und Vorgesetzten. Hierbei werden die Erfahrungen der langjährigen und erfolgreich bewährten Partnerschaft zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsräten und den Verantwortlichen im Unternehmen eingebracht. Diese findet bereits ihren Ausdruck in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Förderung der Chancengleichheit von Schwerbehinderten und Gleichgestellten“. Die dortigen Regelungen werden durch diese Integrationsvereinbarung ergänzt, die gemeinsame Zielsetzungen aufzeigt und geeignete Maßnahmen zur Realisierung beschreibt.

#### **I. Personalplanung / Personelle Fördermaßnahmen**

Die Eingliederung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Arbeit und Ausbildung soll im Rahmen der Personalplanung unter Beachtung der betrieblichen Interessen und Gegebenheiten weiterhin gefördert werden. Bei der Planung des Personalbedarfes, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung und des Personaleinsatzes sind von den Beteiligten Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf die Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen. Die Personalplanung hat unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen.

In Anbetracht dieser Zielsetzungen werden/wird

- bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen frühzeitig Kontakte mit dem Arbeitsamt aufgenommen. Die dortigen Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft;
- zur Vermeidung von möglichen Benachteiligungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen ein geeignetes Verfahren zwischen Unternehmensleitung und der Schwerbehindertenvertretung/Betriebsrat erarbeitet;

- soweit mit Schwerbehinderten befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden bzw. bestehen, spätestens nach zwei Jahren eine Überprüfung auf die Möglichkeit eines unbefristeten Anschlussvertrages erfolgen. Förderung und Förderdauer durch das Arbeitsamt gelten als sachlicher Befristungsgrund;
- unter den Voraussetzungen der GBV „Telearbeit“ Schwerbehinderten auch Telearbeitsplätze angeboten;
- die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert;
- Schwerbehinderte bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt berücksichtigt. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung wird ihnen in zumutbarem Umfang erleichtert;

## **II. Prävention**

Bei Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Schwerbehinderter, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen können, werden Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat möglichst frühzeitig einbezogen mit dem Ziel, eine gemeinsame Lösung anzustreben.

## **III. Rehabilitation**

Mit langzeiterkrankten Schwerbehinderten (durchgehende Erkrankung regelmäßig länger als drei Monate) setzen sich die zuständigen Personalreferate unter Beteiligung des betrieblichen Vorgesetzten im Rahmen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht in Verbindung und werden in Absprache mit dem Betroffenen die Schwerbehindertenvertretung und / oder den Betriebsrat hinzuziehen. Dabei können erörtert werden

- Wiedereingliederungsmöglichkeiten, z.B. Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung
- soziale Hilfestellungen, ggf. unter Einbeziehung der Sozialberatung des Unternehmens,
- soweit angezeigt, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Rentenleistungen.

Dies gilt für schwerbehinderte Beschäftigte und Beschäftigte mit wesentlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen gleichermaßen.

Erkrankte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt und eine entsprechende Beschäftigung angeboten werden kann, stufenweise wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung des behandelnden Arztes, ggf. unter Hinzuziehung des werksärztlichen Dienstes.

#### **IV. Arbeitszeitregelungen**

Die betrieblichen Arbeitszeitregelungen tragen im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten den Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten Rechnung.

Für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf eine flexible Arbeitszeit angewiesen sind, werden Arbeitszeitregelungen getroffen, die diesen Umständen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung tragen.

#### **V. Arbeitsplatzgestaltung**

Arbeitsplätze für Schwerbehinderte werden der spezifischen Behinderung entsprechend eingerichtet und unterhalten, sofern dies betrieblich möglich sowie für das Unternehmen nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Zur Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze mit technischen Arbeitshilfen werden die entsprechenden Fördermittel des SGB IX und seiner Durchführungsverordnungen sowie des SGB III bzw. sonstiger gesetzlicher Regelungen beantragt.

#### **VI. Schwerbehindertenvertretung**

Die Schwerbehindertenvertretung wirkt nach den Vorschriften des SGB IX. Sie nimmt ihre Aufgaben nach diesem Gesetz und nach dem Betriebsverfassungsgesetz zum Wohle der Schwerbehinderten wahr. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten werden von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in einem Betrieb in der Regel wenigstens 200 Schwerbehinderte beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt. Die Vertrauensperson hat grundsätzlich ein Recht auf Freistellung für Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, die Schwerbehindertenthemen betreffen und für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Dies gilt auch für das mit höchster Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied, wenn wegen seiner ständigen Heranziehung bzw. häufigen Vertretung des Amtsinhabers/der Amtsinhaberin für längere Zeit oder eines Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in absehbarer Zeit die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, gemäß den Vorschriften des SGB IX/des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Für den Fall geplanter externer Einstellungen wird die Schwerbehindertenvertretung über vorliegende Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes unverzüglich informiert. Bei der Prüfung vor der Besetzung der Stelle wird die Schwerbehindertenvertretung nach den gesetzlichen Vorschriften beteiligt. Gegenstand der Prüfung sind Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen auf der einen, die berufliche Qualifikation des Schwerbehinderten sowie Art und Umfang seiner Behinderung auf der anderen Seite.

## VII. Arbeitgeberbeauftragter

Der Arbeitgeberbeauftragte für Schwerbehinderte vertritt das Unternehmen verantwortlich in allen Angelegenheiten Schwerbehinderter. Er arbeitet vertrauensvoll und eng mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Integrationsteam zusammen.

## VIII. Integrationsteam

Die im Rahmen der GBV „Förderung der Chancengleichheit von Schwerbehinderten und Gleichgestellten“ eingerichtete „ständige Arbeitsgruppe“ (dort Ziff. 4) wird mit der weiteren Aufgabe betraut, als „Integrationsteam“ die Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung zu begleiten und Vorschläge (Zielfelder) zu beraten, in welcher Weise und in welchem Umfang die Beschäftigung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten verbessert werden kann.

Dem Integrationsteam obliegt insofern die Beratung des Unternehmens im Hinblick auf Fördermöglichkeiten für behinderte Beschäftigte und Auszubildende.

## IX. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Betriebe der Bayer AG und erfasst die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten im Sinne der §§ 1 und 2 SGB IX.

## X. Laufzeit

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt unbefristet und kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils zum Ende des laufenden Jahres gekündigt werden.

Die Integrationsvereinbarung wird dem Arbeitsamt sowie dem Integrationsamt zur Kenntnis gegeben.

Leverkusen, den 9. Januar 2003

  
Bayer AG



  
Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Bayer

  
für den Gesamtbetriebsrat Bayer