
Bündnis zur Integration behinderter ArbeitnehmerInnen in die Firma ABC (Bündnisvereinbarung)

1. Präambel

Behinderte Menschen sind fester Bestandteil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens.

Die Integration und Teilhabe in Gesellschaft und Arbeitsleben, ihre Chancengleichheit und Gleichstellung sowie respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen sind wesentlicher Bestandteil der Kultur und Tradition der *Firma ABC*.

Es ist das gemeinsame Ziel von Direktion und Bereichsleitungen, Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson durch die Gestaltung von Technik, Organisation und Qualifikation bestehende und zukünftige gesundheitliche Gefährdungspotentiale der Arbeitsplätze zu minimieren. Dazu gehören bevorzugt präventive Maßnahmen.

Diese Vereinbarung soll deshalb unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen und Möglichkeiten

- die dauerhafte Eingliederung von behinderten Menschen in einem sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen und
- alle MitarbeiterInnen der *Firma ABC* für die Integrationsthematik sensibilisieren.

Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so gestaltbar und zuzuteilen sind, dass behinderten ArbeitnehmerInnen ermöglicht wird, Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einzusetzen und diese weiterzuentwickeln. Damit soll auch ein Beitrag zur weiteren Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichstellung für behinderte Arbeitnehmer geleistet werden.

2. Geltungsbereich

Räumlich: *Firma ABC* mit ihren Außenstellen und Nebenbetrieben

Persönlich: für alle ArbeitnehmerInnen die in der *Firma ABC* beschäftigt sind und nachweislich eine Minderung der Erwerbsfähigkeit haben.

3. Ziele und strategische Ansätze

a. Ziele

- Beibehaltung bzw. Ausbau der Beschäftigungsquote von behinderten ArbeitnehmerInnen in der *Firma ABC*
Vergleichszeitpunkt ist der 1.1. eines jeden Kalenderjahres.
- Arbeitsplatzhaltung der beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen

b. Strategische Ansätze

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte
- Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Bereichen, in denen behinderte Menschen beschäftigt werden könnten
- Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung
- Personalentwicklungsgespräche
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Sicherung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Einstellung von behinderten Menschen
- Umsetzung der Baunorm für Barrierefreiheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Erfolgskontrollen der Betriebsvereinbarung

4. Maßnahmen

a. Personalplanung zur Förderung des Integrationsgedankens

- Die in der *Firma ABC* beschäftigten behinderten ArbeitnehmerInnen werden gemäß ihrer Leistungsfähigkeit im Stellenplan berücksichtigt. Die Einstufung erfolgt in Einvernehmen mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson.
- Die Integration behinderter Menschen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Führungskräfte (einschließlich Abteilungs-, und TeamkoordinatorInnen) sind mit den gesetzlichen Regelungen und allen Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen vertraut zu machen. Hierbei können das Bundessozialamt, das Arbeitsmarktservice sowie die Servicestellen der Rehabilitationsträger Hilfestellung geben.
- Der Gedanke über die Integration behinderter Menschen ist auch in allen geeigneten Grundlehrgängen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat können zur Unterstützung einbezogen werden.
- Bei Rationalisierungsmaßnahmen hat die *Firma ABC* die Versetzung von behinderten Menschen vorrangig zu veranlassen.
- Behinderte Frauen sind bei personellen Einzelmaßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen.
- Bei Ausbildung und Einstellung von behinderten Lehrlingen ist die gleiche gesetzliche Beschäftigungsquote nach dem Behinderteneinstellungsgesetz wie bei den übrigen ArbeitnehmerInnen anzustreben.

-
- Scheidet ein/e behinderte/r ArbeitnehmerIn aus der *Firma ABC* aus, soll grundsätzlich geprüft werden, ob die Planstelle wieder mit einer behinderten Person besetzt werden kann. Die frei werdende Planstelle ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.

b. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Teilnahme behinderter Arbeitnehmer an Qualifikationsmaßnahmen ist für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse an die technisch-organisatorischen Anforderungen von entscheidender Rolle. Durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ergibt sich für viele MitarbeiterInnen mit Behinderung eine Chance auf eine Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen und eine eventuell höhere Bezahlung. Die *Firma ABC* gibt behinderten Menschen deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wie nicht behinderten Menschen.
- Behinderte Menschen werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit bei Zugang zu solchen Maßnahmen wird ihnen gewährleistet.

c. Seminare für Führungskräfte

- Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von behinderten Menschen sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten informiert.
- Ebenso werden Führungskräfte über die behindertengerechte Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung informiert.

-
- Ziel soll sein, dass behinderte Menschen von Führungskräften besser akzeptiert und Hemmungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen abgebaut werden.

d. Stellenbesetzung in- und extern

- Behinderte Menschen, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sollen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- Grundsätzlich wird bei öffentlicher Stellenausschreibung die Formulierung „Bewerbungen von behinderten Menschen sind erwünscht“ verwendet.
- Die Personalabteilung wird alle Bewerbungen von behinderten Menschen nach Eingang dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson unverzüglich zur Einsicht vorlegen.

e. Arbeitsplatzgestaltung

- Die *Firma ABC* informiert bei Veränderungen der Arbeitsabläufe sowohl den Betriebsrat als auch die Behindertenvertrauensperson zeitgerecht. Kommt es dabei zu Veränderungen der Arbeitsplätze, so ist die behindertengerechte Gestaltung zu prüfen und zu dokumentieren.
- Behinderte Menschen haben gegenüber der *Firma ABC* einen Anspruch auf behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, eventuell dem Betriebsrat, sonstigen Fachkräften der *Firma ABC* (z.B. Sicherheitsvertrauensperson) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (z.B. Bundessozialamt) festzulegen.

f. Prävention

- Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung behinderter Menschen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen deren Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Hierbei wird vor allem auf eine ergonomische und behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze Bedacht genommen.
- Die *Firma ABC* verpflichtet sich, gesundheitliche Beeinträchtigungen behinderter Menschen aus der beruflichen Tätigkeit durch geeignete Vorsorgemaßnahmen zu vermeiden.
- Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder seelische Funktionsbeeinträchtigungen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten der *Firma ABC* die behinderten Menschen bei der Überwindung der sich daraus ergebenden Schwierigkeiten. Grundsätzlich ist dabei der Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz anzustreben. In Einzelfällen kann es jedoch erforderlich sein, dass die Arbeitsablauforganisation anzupassen, eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten ist. Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz trotz intensiver Bemühung nicht zu realisieren, wird ein „runder Tisch“ durch den Betriebsrat einberufen. Durch Zusammenarbeit von Personalabteilung, Betriebsrat, Behindertenvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn, Arbeitsassistenz und anderen, mit der Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt betrauten Institutionen, sind Alternativen und Lösungsansätze zu erarbeiten. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

g. Berufliche Rehabilitation

- Um das Ziel einer dauernden Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu gewährleisten, vertritt die *Firma ABC* den Grundsatz

„Rehabilitation statt Rente“.

h. Teilzeit

- Behinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist und eine Ausgestaltung eines Teilzeit-Arbeitsplatzverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

i. Barrierefreiheit

- Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.
- Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen behindertengerecht gestaltet sind. Insbesondere ist sicherzustellen, 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 behinderter Menschen Rechnung getragen.

-
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson wird von den zuständigen Personen über Planungen rechtzeitig und umfassend informiert und erhält Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. Controlling und Berichtspflicht

- Der Arbeitgeber berichtet einmal jährlich sowohl in der Betriebsversammlung als auch in der Versammlung der behinderten MitarbeiterInnen über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Integration von behinderten Menschen in die *Firma ABC*.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson begleiten die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung.

6. Schlusserklärung, Laufzeit

- Die Parteien dieser Vereinbarung sind sich einig, dass bei sich widersprechender Interessenslage von Arbeitgeber und behinderten Menschen im Zweifel die Interessen der behinderten Menschen vorrangig sind.
- Wäre eine Maßnahme für die *Firma ABC* jedoch unzumutbar, kann von den Grundsätzen dieser Vereinbarung abgewichen werden. Die *Firma ABC* hat dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.
- Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Kündigung von 3 Monaten zum Jahresende, frühestens zum schriftlich gekündigt werden.

Wien, am

Für die *Firma ABC*

Für den Betriebsrat

Für die Behindertenvertretung