

Lausitzer und Mitteldeutsche  
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

## **Integrationsvereinbarung**

zwischen der  
Geschäftsführung der Lausitzer und  
Mitteldeutschen Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH  
- nachfolgend LMBV -

und  
der Gesamtschwerbehindertenvertretung  
der Lausitzer und Mitteldeutschen Bergbau-  
Verwaltungsgesellschaft mbH

sowie  
dem Gesamtbetriebsrat der Lausitzer und  
Mitteldeutschen Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

### **Präambel**

Geschäftsführung, Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat der LMBV sind sich ihrer sozialen Verantwortung für die schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer bewusst. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher und struktureller Veränderungen kommt der Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen besondere Bedeutung zu. Dabei gehen wir von dem Grundsatz aus, dass jede Behinderung als Einzelfall zu sehen ist.

Mit dieser Vereinbarung soll der in der LMBV bereits erfolgreich begangene Weg fortgesetzt werden, Menschen mit Behinderungen die Teilnahme am Arbeitsleben zu gewährleisten und zu erleichtern.

Ziel ist es, die Chancengleichheit schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer im Berufsleben zu fördern, deren Beschäftigung zu sichern und zum anderen Präventivwege vorzubereiten, die bei unabänderlichen betriebsbedingten Kündigungen eine Folgebeschäftigung bei der LMBV (Änderungsvertrag/Änderungskündigung) oder außerhalb des Unternehmens ermöglichen.

Aufgrund der vorgenannten Tatsache sind sich die Vertreter o. g. Gremien einig, dass mit dem laufenden Prozess der Anpassung von betrieblichen Änderungen und

dem damit verbundenen Personalabbau zwingend die Fürsorgepflicht für die betroffenen schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer zu tragen ist.

Deshalb vereinbaren die Geschäftsführung, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat gemäß §§ 81 ff. SGB IX Teil 2 - Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (Schwerbehindertenrecht) - nachfolgende Integrationsvereinbarung.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Die nachstehenden Regelungen gelten für Arbeitnehmer/-innen, die schwerbehindert bzw. gleichgestellt sind (im Text als schwerbehinderte Arbeitnehmer bezeichnet).

## **§ 2**

### **Personalpolitik**

Die Personalpolitik der LMBV geht von dem Grundsatz aus, dass die meisten Arbeitsplätze und Tätigkeiten für schwerbehinderte Arbeitnehmer geeignet sind. Sie zielt darauf ab, schwerbehinderte Arbeitnehmer so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse entfalten und weiterentwickeln können. Dabei strebt die LMBV an, dass mit der Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer die Pflichtbeschäftigungsquote erfüllt wird.

Im Rahmen ihres Ausbildungsangebotes bemüht sich die LMBV, auch schwerbehinderte und gleichgestellte Jugendliche einen Beruf erlernen zu lassen.

Entfällt der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, werden unter Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Betriebsrat im Vorfeld alle Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung des betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens geprüft.

Umsetzungen in andere Strukturen innerhalb der LMBV werden ermöglicht, soweit die betrieblichen Erfordernisse, die fachliche und körperliche Eignung vorhanden sind, die hierfür notwendigen Zustimmungen vorliegen und eine Zumutbarkeit gewährleistet wird.

Die frühestmögliche Einbeziehung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und des zuständigen Betriebsrates wird dabei garantiert.

## **§ 3**

### **Regelungen zur Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Arbeitnehmer**

Bei der Besetzung freier Planstellen werden bei gleicher Qualifikation und Eignung schwerbehinderte Stellenbewerber bevorzugt.

Über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

Eine zumutbare Einarbeitungszeit ist bei Bedarf dem schwerbehinderten Arbeitnehmer zu gewähren. Über Bedarf und Dauer der Einarbeitungszeit entscheiden die Betriebspartner im Einzelfall.

Erforderliche Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Unternehmen zugesichert und organisiert.

Werden dem Arbeitgeber Probleme, die im Verhalten oder in der Person des schwerbehinderten Arbeitnehmers liegen, bekannt, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, wird im Rahmen der Prävention möglichst frühzeitig die zuständige Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Betriebsrat mit dem Ziel informiert, zunächst das Arbeitsverhältnis zu sichern.

Ist die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers aus betriebsbedingten Gründen beabsichtigt, werden ihm vor Anhörung des Integrationsamtes durch den zuständigen Leiter im Beisein der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und des zuständigen Betriebsrates in einem persönlichen Gespräch die Gründe zur beabsichtigten Personalentscheidung mitgeteilt und auf Wunsch die Sozialauswahl erläutert.

Bei geringfügigen Unterschieden in der sozialen Schutzbedürftigkeit (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten) wird bei der Sozialauswahl die Schwerbehinderteneigenschaft gesondert betrachtet.

Der für Personalentscheidungen jeweils gültige Interessenausgleich und Sozialplan findet seine Anwendung.

## **§ 4**

### **Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

Die LMBV richtet jeden Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten im Rahmen der wirtschaftlich vertretbaren Möglichkeiten und der individuellen Behinderung entsprechend ein, dabei bemüht sich die LMBV um Cofinanzierung durch Dritte.

Gemeinsam mit dem arbeitsmedizinischen Dienst, der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und dem Integrationsamt werden die Arbeitsplätze schwerbehinderter Arbeitnehmer jährlich befahren und erforderliche Veränderungen der Arbeitsplätze oder des Arbeitsumfeldes veranlasst.

Für die behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze nutzen der Arbeitgeber und die zuständige Schwerbehindertenvertretung die Fachkompetenz der Fachdienste des zuständigen Integrationsamtes sowie des arbeitsmedizinischen Dienstes.

## **§ 5**

### **Arbeitsorganisation und Arbeitszeit**

Werden bei Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeiten die Belange schwerbehinderter Arbeitnehmer beeinträchtigt, beraten sich der Arbeitgeber, die

zuständige Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Betriebsrat rechtzeitig mit dem Ziel, Nachteile für schwerbehinderte Arbeitnehmer zu vermeiden.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für schwerbehinderte Arbeitnehmer wird auf Antrag entsprechend den gesetzlichen Regelungen gewährt, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.

## **§ 6**

### **Durchführung und Organisation**

Der Arbeitgeberbeauftragte der LMBV analysiert jährlich im I. Quartal für das Vorjahr die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Arbeitnehmer.

Diese Analyse soll Folgendes beinhalten:

- aktueller Stand der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer, davon Frauenanteil,
- Stand der Pflichtbeschäftigungsquote,
- Arbeitsplatzgestaltung/Maßnahmen unter Beteiligung des Integrationsamtes,
- abgewickelte Aufträge an anerkannte Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten,
- auszubildende Jugendliche.

Diese Analyse wird der Geschäftsführung, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtbetriebsrat zur Verfügung gestellt sowie in der Betriebszeitung veröffentlicht.

Die Vertreter der vorgenannten Gremien beraten halbjährlich die Situation der Schwerbehinderten in der LMBV, insbesondere über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung, die Pflichtbeschäftigungsquote, die durchgeführten Maßnahmen zur Prävention, die Arbeitsplatzgestaltung und die aufgetretenen Probleme mit schwerbehinderten Arbeitnehmern. Gemeinsam werden daraus Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Beabsichtigte personelle Einzelmaßnahmen sind der zuständigen Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend anzuzeigen und mit ihr zu erörtern. Sie bedürfen der Zustimmung des zuständigen Betriebsrates, in diesen Prozess ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen.

Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen nehmen die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer wahr und stehen ihnen entsprechend den gesetzlichen Möglichkeiten beratend und helfend zur Seite.

## **§ 7**

### **Schlussbestimmungen**

Härtefälle, die sich nicht nach den Maßnahmen dieser Integrationsvereinbarung betrieblich lösen lassen, sind zwischen dem Geschäftsführer Personal und Soziales/Arbeitsdirektor mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung und mit

dem zuständigen Betriebsrat zu beraten und einer Lösung zuzuführen; ggf. treffen hierzu die Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtbetriebsrat gesonderte Entscheidungen.

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2003, kündbar und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Sollten sich gesetzliche Regelungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ändern bzw. neue ergeben, werden die Vertreter vorgenannter Gremien unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um eine Anpassung der Integrationsvereinbarung zu erzielen.

Berlin, 11. Dezember 2001

Lausitzer und Mitteldeutsche  
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

Geschäftsführung

Gesamtschwerbehinderten-  
vertretung

Gesamtbetriebsrat

↑

---

© LMBV