

## **Integrationsvereinbarung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten**

Zwischen der RWE Rheinbraun AG,

der Gesamtschwerbehindertenvertretung

und

dem Gesamtbetriebsrat der RWE Rheinbraun AG

wird für die Bereiche der von ihnen vertretenen Betriebe folgende ergänzende Vereinbarung zur Integrationsvereinbarung der RWE AG vom 19.12.2001 getroffen:

Die Integrationsvereinbarung der RWE AG wird in all ihren Punkten von den Unterzeichnenden anerkannt und umgesetzt (siehe Anlage).

Über diese Integrationsvereinbarung hinaus werden folgende Zusatzvereinbarungen getroffen:

### **1. Ziele**

Die gesetzlich festgelegte Beschäftigungsquote soll nach Möglichkeit nicht unterschritten werden. Deshalb hat Beschäftigung Vorrang vor Ausgleichsabgabe.

RWE Rheinbraun wird die Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Quote bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die behindertengerechte Ausstattung dieser Arbeitsplätze weiterhin intensiv betreiben.

Das Unternehmen wird weiterhin seiner sozialen Verpflichtung nachkommen, einsatzbeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern adäquate Arbeitsplätze im rheinischen Braunkohlenrevier zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls erfordert dies auch die Bereitschaft der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entsprechende Qualifizierungsangebote im Unternehmen wahrzunehmen.

Im Falle der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (soweit es sich nicht um JAV-Mitglieder handelt) haben bei ansonsten gleicher Eignung und Leistung im Verlauf der Ausbildung schwerbehinderte Auszubildende Vorrang.

## **2. Art der Zusammenarbeit**

Quartalsmäßig wird den Schwerbehinderten-Vertrauensleuten folgendes zur Verfügung gestellt:

- a) namentliche Auflistung aller nach dem SGB IX anrechenbaren Personen je Betrieb
- b) Soll-/Istvergleich der zu beschäftigenden/der beschäftigten anrechenbaren Personen aller Betriebe mit gesondertem Ausweis der
  - Schwerbehinderten (unterteilt nach Männern und Frauen)
  - Auszubildenden
  - BVS-Inhaber
  - Mehrfachanrechnungen
  - Gleichgestellten
  - EU auf Zeit/Aussteuerung

Ist die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit oder des Arbeitsverhältnisses eines zum Personenkreis der Schwerbehinderten gehörenden Mitarbeiters gefährdet, so ist auf betrieblicher Ebene zwischen

- ◆ Schwerbehindertenvertretung
- ◆ Vertreter des Arbeitgebers
- ◆ Betriebsrat
- ◆ Werksmedizin, ggf. Betriebspsychologischer Dienst

eine Abstimmung über die weitere Verfahrensweise herbeizuführen.

### **3. Unterstützung der Schwerbehinderten-Vertrauensleute**

Zur Durchführung ihrer Aufgaben werden der Schwerbehindertenvertretung im Bedarfsfall (insbesondere zur Durchführung vertraulicher Gespräche mit Schwerbehinderten) geeignete Räumlichkeiten sowie eine gegebenenfalls erforderliche technische Ausstattung (z. B. Telefon, PC) zur Verfügung gestellt.

### **4. Berichterstattung**

Der Arbeitgeber erstattet den Schwerbehinderten-Vertretern mindestens 1 x jährlich über die Aktivitäten im Schwerbehindertenbereich Bericht. Eine Berichterstattung durch den Arbeitsdirektor ist erwünscht.

Punkte des jährlichen Berichts sollen sein:

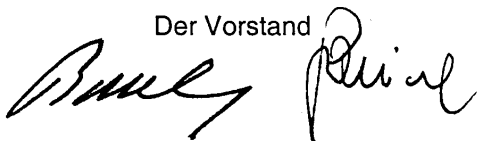
- Statistik
- Bewerbungsverfahren
- Besetzung von offenen Stellen
- Inanspruchnahme von Fördermitteln
- Schulungen
- Besondere Maßnahmen zur Beschäftigung SB-Frauen bzw. SB-Jugendlichen

#### 5. Inkrafttreten / Laufzeit

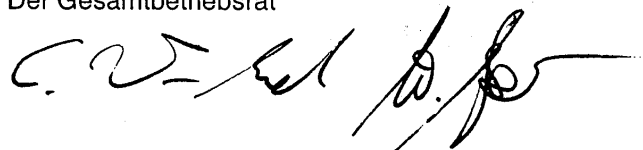
Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.07.2002 in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Köln, den 26. Juni 2002

Der Vorstand



Der Gesamtbetriebsrat



Die Gesamtschwerbehindertenvertretung



Anlage