

Integrationsvereinbarung

Zwischen der Universität Erfurt, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Integrationsvereinbarung zur Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben sowie zum Eingliederungsmanagement gesundheitlich beeinträchtigter Menschen abgeschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind im besonderen Maße auf Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben eine Vorbildfunktion zu. Das behördliche Eingliederungsmanagement gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für erkrankte Mitarbeiter nicht nur für behinderte und schwer behinderte, sondern gleichermaßen auch für nicht behinderte Menschen.

Mit dieser Integrationsvereinbarung stimmen alle Unterzeichner darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Unterzeichner vertrauensvoll zusammen und beziehen gegebenenfalls das Arbeitsamt, das Integrationsamt und weitere Fachdienste in die Betreuung der behinderten Menschen ein.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Universität Erfurt und ihre Beschäftigten. Status- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

2. Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- die Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen
- die Arbeitsplatzhaltung behinderter und gesundheitlich beeinträchtigter Menschen
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die Universitätsleitung, der Beauftragte des Arbeitgebers, das Integrationsteam, die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem

Arbeitsamt, den Rententrägern, Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert, um entsprechende finanzielle Fördermöglichkeiten ausschöpfen zu können.

3. Zielfelder und Regelungen

- Personalplanung
- Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- Qualifizierung schwerbehinderter Menschen
- Arbeitszeit
- Rehabilitation
- Prävention
- Vorgesetztenqualifizierung
- Integrationsteam

Personalplanung

Der Arbeitgeber ist bereit, im Rahmen seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht die bisherige Beschäftigungsquote (von 6%) zu halten und zu erhöhen.

Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen werden gezielt auf die Möglichkeit einer Antragstellung gemäß §§ 68, 69 ff. SGB IX hingewiesen.

Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit dem Arbeitsamt bzw. mit Beschäftigten in Teilzeit der Universität aufgenommen.

Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden könnten. Für Auszubildende gilt: Es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.

Die bevorzugte Einstellung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen mit Behinderung entsprechend § 81 SGB IX und/oder die Weiterbeschäftigung erfolgt bei gleicher Eignung auch in Zeiten der Stellenreduzierung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten.

Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung zur Erprobung (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) werden genutzt.

Befristete Arbeitsverträge von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten sind spätestens nach 2 Jahren auf die Möglichkeit einer unbefristeten Weiterbeschäftigung zu überprüfen. Nach Einzelfallprüfung ist bei Eignung und Bedarf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Dabei sollen auch die Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung behinderter Menschen in Anspruch genommen werden.

Geeignete schwerbehinderte Bewerber zur Ausbildung werden bevorzugt berücksichtigt. Nach erfolgreich abgelegter Prüfung werden schwerbehinderte Auszubildende und Beamtenanwärter bei gleicher Eignung vorrangig nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Planstellen übernommen.

Bei Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ist dem in § 81 Abs. 4 Nr. 1 festgelegten Anspruch auf eine Beschäftigung, bei

der sie ihre Fähigkeiten, Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können, Rechnung zu tragen. Schwerbehinderte Menschen sind in ihrem beruflichen Fortkommen z. B. durch Maßnahmen der beruflichen Bildung (vgl. § 81 Abs. 4 nr. 2 und 3 SGB IX) zu fördern. Schwerbehinderte Bedienstete sollen daher unter Berücksichtigung der Wünsche der Betroffenen nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Bei Ausgliederungen wird der besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten sowie von Schwerbehinderung bedrohten Mitarbeitern entsprechend den Leitlinien bei Umstrukturierung im Zusammenhang mit der Fremdvergabe bisher selbst erbrachter Leistungen Rechnung getragen.

Verantw.: AL Personal
Beteiligt: Integrationsteam

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Bei Bedarf werden entsprechend § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX die Arbeitsplätze des betroffenen Personenkreises angepasst.

Eine regelmäßige jährlich stattfindende Arbeitsplatzüberprüfung (Begehung) durch das Integrationsteam soll eine optimale Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung sicherstellen.

Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

Die zur Verfügung Stellung von kostenlosen Parkplätzen in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz erfolgt für behinderte Menschen mit den Merkzeichen G, aG und BI. Entsprechend dem Erlass des TFM vom 16.10.01 über die private Nutzung von landeseigenen oder vom Land angemieteten Parkflächen für Landesbedienstete.

Bei der Planung von Neubauten sowie bei Sanierungs- und Rekonstruktionsmaßnahmen ist die DIN 18024 (barrierefreies Bauen in öffentlichen Gebäuden) umzusetzen. Dies soll auch bei Mietobjekten angestrebt werden. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen.

Verantw.: Präsident, Beauftragter des AG
Beteiligt: SchwbV, PR

Qualifizierung

Behinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Deshalb soll jährlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf ermittelt werden. Dazu erstellt der zuständige Vorgesetzte mit dem Beschäftigten einen Weiterbildungsvorschlag.

Verantw.: AL Personal, Beauftragter des AG
Beteiligt: SchwbV, PR

Arbeitszeit

Die schwerbehinderten, gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten erhalten Gelegenheit, flexible Arbeitszeitsysteme zu nutzen und die individuelle Arbeitszeit an ihren gesundheitlichen Bedürfnissen zu orientieren. Für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Gleitzeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden entsprechende Regelungen getroffen. Besteht die Notwendigkeit, zusätzliche Arbeitspausen aus Gesundheitsgründen einzulegen, sind diese im Rahmen der Flexibilisierungsregelungen oder über diesen Rahmen hinaus im Benehmen mit dem Vorgesetzten festzulegen.

Verantw.: Präsident, AL Personal
Beteiligt: SchwbV, PR

Prävention und Rehabilitation

Das Integrationsteam führt jährlich ein Auswertungsgespräch zum Krankenstand durch. Nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 SGB IX wird vom Arbeitgeber allen Beschäftigten mit einer krankheitsbedingten Abwesenheit von insgesamt mehr als 6 Wochen die Durchführung eines Beratungsgesprächs angeboten, mit dem Ziel, einer möglichen gesundheits- oder behinderungsbedingten Ausgliederung aus dem Beschäftigungsprozess frühzeitig vorzubeugen.

In diesem Beratungsgespräch soll das Integrationsteam gemeinsam mit dem Mitarbeiter gegebenenfalls konkrete Präventionsmaßnahmen (Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Erleichterung des Wiedereinstiegs, arbeitsorganisatorische Veränderungen, usw.) sowie den weiteren Verfahrensgang festlegen. Die durchzuführenden Maßnahmen werden dem jeweils Vorgesetzten mitgeteilt.

Beim Auftreten von Problemen bei der Beschäftigung von behinderten, gleichgestellten oder gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können, beziehen die Dienstvorgesetzten entsprechend den Bestimmungen des § 84 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat so frühzeitig ein, dass eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Betroffene können sich in ihren Angelegenheiten an die Mitglieder des Integrationsteams wenden.

U. a. sind als Maßnahmen zu prüfen:

- Änderung von Arbeitszuschnitt und Organisation
- Maßnahmen für eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Umsetzungen
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- Krankengeldgewährungsfrist
- Einbeziehen des Arbeitsamtes bei Lohnersatzleistungen
- Eintritt in Formen der Teilarbeitsrente oder Altersteilzeit

Unabhängig von einer Gefährdung des Arbeitsplatzes werden vom Arbeitsgeber die in § 81 Abs. 4 SGB IX genannten Grundsätze und Verpflichtungen eingehalten.

Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder das Arbeitsamt einzubeziehen, deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten sind zu nutzen.

Dem genannten Personenkreis ist die Teilnahme an den erforderlichen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge zu ermöglichen.

Verantw.: Präsident, AL Personal, Beauftragter des AG
Beteiligt: SchwbV, PR

Die stufenweise Eingliederung gesundheitsbeeinträchtigter Langzeiterkrankter oder Behinderter wird, soweit dazu eine ärztliche Empfehlung vorliegt, angestrebt. Die Erarbeitung des Wiedereingliederungsplanes wird gemeinsam von den Betroffenen, den jeweiligen Vorgesetzten, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen. Gegebenenfalls wird der Betriebs- bzw. Amtsarzt hinzugezogen.

Dies gilt für Behinderte, von Behinderung Bedrohte und Gesundheitsbeeinträchtigte gleichermaßen; bei nicht schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten erfolgt eine Einbeziehung von Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung nur mit Zustimmung der Betroffenen.

Vorgesetztenqualifizierung

Der Personalleiter und der Beauftragte des Arbeitgebers werden u. a. zu den Themen:

- Prävention
- Integrationsvereinbarung
- Arten der Behinderung

geschult. Vorgesetzten von behinderten und gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern werden entsprechende Fortbildungen angeboten. Bildungsangebote des Integrationsamtes und anderer Bildungsträger werden genutzt.

Verantw.: Präsident
Beteiligt: SchwbV, PR

Integrationsteam

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Bildung eines Integrationsteams, bestehend aus:

einem Beauftragten des Arbeitgebers,
einem Vertreter der Schwerbehindertenvertretung und
einem Personalratsmitglied.

Bei Bedarf werden eingeladen:

die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
der Betriebsarzt,
der zuständige Mitarbeiter des Integrationsamtes,
der Vertreter der Arbeitsverwaltung und
sonstige Sachverständige.

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen u. a.:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung und laufende Überprüfung der Erreichung der darin genannten Ziele
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende
- die Beratung des Arbeitgebers bei der Erarbeitung von Weiterbildungsvorschlägen
- die Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen.

Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich.

4. Finanzielle Ressourcen

Es wird haushaltsmäßige Vorsorge getroffen, dass Zuschüsse des Arbeitsamtes, des Integrationsamtes und anderer Leistungsträger auf einem gesonderten Einnahmetitel gebucht und über Regelungen im Haushaltsgesetz oder einem Verstärkungsvermerk für Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden über die Einnahmen und Ausgaben informiert.

5. Berichterstattung

In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

6. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Dienststellenleitung und der Schwerbehinderten- und Personalvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung auf Dienststellenebene keine Einigung erzielt, wird unter Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung und des Integrationsamtes die Beilegung der Meinungsunterschiede gesucht.

7. Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarung ist mindestens einmal im Jahr durch die Unterzeichner auf ihre Aktualität und Handhabung im alltäglichen Umgang zu überprüfen.
Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Diese Integrationsvereinbarung wird über die betriebsüblichen Stellen veröffentlicht sowie dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt übermittelt.

Erfurt, den 23.11.2005

Dr. Wolfgang Bergsdorf
Präsident

Sabine Manke
Schwerbehindertenvertrauensfrau

Andrea Scholz
Personalrat