

Zwischen dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat wird folgende Rahmenintegrationsvereinbarung zur Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben abgeschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem 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.

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.

Ansprechpartner für Dienststellen ohne eigene Schwerbehindertenvertretung ist die Hauptschwerbehindertenvertretung.

Im Einzelnen wird folgendes festgeschrieben:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für den gesamten Geschäftsbereich des TMWFK und trifft Rahmenregelungen für dienststellenbezogene Integrationsvereinbarungen i. S. d. § 83 SGB IX. Diese können zur Ausgestaltung dieser Vereinbarung und zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen unter Beachtung der Bestimmungen der Thüringer Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertenrechts auf Dienststellenebene getroffen werden. Sie sehen konkrete Ziele und Maßnahmen für die in § 83 Abs. 2 SGB IX genannten Handlungsfelder vor. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen. Es sind dabei Maßnahmen, die die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung behinderter Frauen fördern und besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen vorzusehen.

Die Bestimmungen sind für Dienststellen, die keine Integrationsvereinbarung abgeschlossen haben, unmittelbar verbindlich.

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 Menschen
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die Dienststellenleiter und -vorgesetzten, die Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (im folgenden Beauftragter des Arbeitgebers genannt), die Haupt- bzw. die Schwerbehindertenvertretung sowie die örtlichen Personalräte 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 zu halten und möglichst 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 und entsprechenden Berufsförderungswerken 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 zwei 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 und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln 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 Umstrukturierungen im Zusammenhang mit der Fremdvergabe bisher selbst erbrachter Leistungen Rechnung getragen.

verantwortl.: Beauftragter des Arbeitgebers, Personalleiter
beteiligt: Integrationsteam

- Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

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

Eine regelmäßige Arbeitsplatzüberprüfung durch das Integrationsteam soll eine optimale Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung sicherstellen. Der technische Berater des Integrationsamtes soll in die Gestaltung einbezogen werden. Die Haupt- bzw. Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie der Beauftragte des Arbeitgebers sind dafür die Ansprechpartner.

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

Die Zurverfügungstellung von kostenlosen Parkplätzen in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz erfolgt für behinderte Menschen mit den Merkzeichen G , aG und Bl. 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 Haupt- bzw. Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen.

verantwortw.: Dienststellenleiter, Beauftragter des Arbeitgebers
beteiligt: Schwerbehindertenvertretung/Personalrat

- *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.

verantwortw.: Personalleiter, Beauftragter des Arbeitgebers
beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

- *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.

verantwortw.: Dienststellenleiter, Personalleiter
beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

- *Rehabilitation*

Nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 SGB IX wird langzeiterkrankten und gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten über den Arbeitgeber in gemeinsamer Absprache mit Personalrat und der Haupt- bzw. Schwerbehindertenvertretung ein gemeinsames Beratungsgespräch angeboten u. a. zu den Themen:

- Wiedereingliederungsmöglichkeiten
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- Krankengeldgewährungsfrist
- Einbeziehen des Arbeitsamtes bei Lohnersatzleistungen
- Eintritt in Formen der Teilarbeitsrente oder der Altersteilzeit

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 Haupt- bzw. Schwerbehindertenvertretung nur mit Zustimmung der Betroffenen.

- Prävention

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 Haupt- bzw. 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

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

Im Bedarfsfall ist 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.: Dienststellenleiter, Personalleiter, Beauftragter des Arbeitgeber
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

- Vorgesetztenqualifizierung

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

- Prävention
- Integrationsvereinbarung
- Arten der Behinderung

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

verantw.: Dienststellenleiter
beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

- Integrationsteam

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

- 1 Beauftragter des Arbeitgebers**
- 1 Haupt- bzw. Schwerbehindertenvertretung**
- 1 Vertreter des Personalrates**
- 1 weiterer Vertreter des Arbeitgebers**

Bei Bedarf werden eingeladen:

Fachkraft für Arbeitssicherheit
Betriebs- bzw. Amtsarzt
Vertreter des Integrationsamtes
Vertreter der Arbeitsverwaltung
sonstige Sachverständige

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen u. a.:

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

Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich. Durch dienststellenspezifische Integrationsvereinbarungen können hinsichtlich Zusammensetzung und der Einberufung von Zusammenkünften abweichende Regelungen getroffen werden.

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 einen Verstärkungsvermerk für Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Die Haupt- bzw. 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 zuständigen Schwerbehinderten- und Personalvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung oder einer Integrationsvereinbarung auf Dienststellenebene keine Einigung erzielt, wird unter Beteiligung des Integrationsamtes die Beilegung der Meinungsunterschiede gesucht.

7. Geltungsdauer

Die Rahmenintegrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung am 23.5.2002 in Kraft.

Die Vereinbarung ist mindestens einmal im Jahr durch die Unterzeichner auf ihre Aktualität und Handhabung im alltäglichen Umgang zu überprüfen. Die örtlichen Dienststellen werden dazu jährlich durch das Ministerium aufgefordert, ihre Erfahrungen mit der Vereinbarung schriftlich mitzuteilen.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Die Rahmenintegrationsvereinbarung wird über die betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht und im Staatsanzeiger veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und den Arbeitsämtern übermittelt.

Erfurt, den 23.5.2002

Dagmar Schipanski

Die Ministerin für
Wissenschaft,
Forschung und Kunst

P. Weber

Der Vorsitzende
des Hauptpersonalrates

K. Stumpf

Die Vorsitzende
der Hauptschwer-
behindertenvertretung