



Technische Universität Dresden • 01062 Dresden

Rektor, Prorektoren, Dekane, Vorsitzende der Fachkommissionen und Fachausschüsse, geschäftsf. Leiter/Direktoren d. Institute, d. Zentralen Einrichtungen, Dezernenten, Sachgebietsleiter, Personalrat, Studentenrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung

Bearbeiter:

Dr. Zeimer
Rektorat Zi. 121
Tel.: (0351) 463 34 766
Fax: (0351) 463 37 701
E-Mail: dezernat2@tu-dresden.de

19. Dezember 2003

Rundschreiben D2/23/2003

Integrationsvereinbarung zwischen der TU Dresden und der Schwerbehindertenvertretung der TU Dresden und dem Personalrat der TU Dresden zur „Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“

Sachwörter: **Integrationsvereinbarung** (Beschäftigung behinderter Menschen)
Behinderte Menschen (Integrationsvereinbarung, Pflichtquote, Ausgleichsabgabe, Zusatzsperrstellen)
Einstellung (behinderte Menschen, Pflichtquote)
Zielvereinbarung (Beschäftigung behinderter Menschen)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Qualifizierung der bereits bestehenden Instrumente für den Anreiz und den Ausgleich bei der Beschäftigung behinderter Menschen sowie zur Schaffung neuartiger Instrumentarien für deren Eingliederung und Gleichstellung in den Arbeitsprozess sehen

- das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19.06.2001 (BGBl., S. 1046 ff)
- die Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 17.12.2002 (VwV SGB IX), (SächsABl. S. 1273 ff)
- das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) vom 27.04.2002 (BGBl. I S. 1467 ff.)

vor, dass die o. g. Parteien Integrationsvereinbarungen als neues Planungs- und Steuerungsinstrument abschließen.

Zur Gewährleistung vorbenannter Zielstellung konzentriert sich die Integrationsvereinbarung auf die Themen:

- Personalplanung
- Arbeitsplatz- und -umfeldgestaltung

Großkundenadresse

Technische Universität Dresden
01062 Dresden

Hausadresse

Technische Universität Dresden
MommSENstraße 13
01069 Dresden

Besucheradresse

Sekretariat:
MommSENstraße 11
Rektorat, Zi. 208

Internet

<http://www.tu-dresden.de>

- Prävention und Arbeitssicherheit
- Mehrarbeit und Zusatzurlaub
- Qualifizierung.

Auf die Regelungen zur Personalplanung wird mit Blick auf die Erfüllung der gem. Sozialgesetzbuch IX aufgegebenen Pflichtquote i. H. v. 5% - bezogen auf die anzurechnenden Arbeitsplätze – insbesondere hingewiesen.

Mit Stichprobenmonat 10/02 beschäftigte die TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) 162 behinderte Menschen bzw. Gleichgestellte; dies entspricht einer Quote von 4,17%. Damit verfehlt die TU Dresden die aufgebene Pflichtquote. Folge dieser Nichterfüllung ist eine monatliche Ausgleichsabgabe i. H. v. 105,00 € pro nicht besetzten Arbeitsplatz an das zuständige Integrationsamt. Im Jahr 2002 leistete die TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) eine Ausgleichsabgabe i. H. v. ~ 50 T€.

Verschärfend wirkt, dass die VwV des SMF zur Haushalts- und Wirtschaftsführung seit 2001 den Dienststellen bei Nichterfüllung der Pflichtquote Zusatzsperrstellen auferlegt. Der TU Dresden sind gem. VwV für 2003 drei Zusatzsperrstellen angekündigt. Diese Stellen werden einem SMF-Stellenpool zugeführt und jenen Dienststellen zur Verfügung gestellt, die mindestens die Pflichtquote erfüllen.

Die vorliegende Integrationsvereinbarung soll dazu beitragen, dass die TU Dresden die jeweilige Pflichtquote erfüllt (eine Anhebung der Pflichtquote auf 6% ist in der Diskussion, § 71 Abs. 2 SGB IX).

Deshalb regelt § 2 der Integrationsvereinbarung, dass spätestens innerhalb von 5 Jahren nach Inkrafttreten der Integrationsvereinbarung der Anteil behinderter Menschen/Gleichgestellte mindestens auf die Pflichtquote gem. SGB IX anzuheben ist. Zur Erreichung dieses Zieles ist vorgesehen, dass die TU Dresden bei Stellenbesetzungen durch gezielte Vorgaben daraufhin wirkt, dass die Struktureinheiten entsprechend ihrer Beschäftigungszahl (Stellen in VZÄ) behinderte Menschen/Gleichgestellte einstellen.

Zum Anreiz werden diese Vorgaben künftig grundsätzlich Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) und den jeweiligen Struktureinheiten werden und mit der Folge, dass den Struktureinheiten bei Nichterfüllung der Vorgaben zur Erfüllung der Pflichtquote analog dem o. a. SMF-Modell entsprechende Zusatzsperrstellen auferlegt werden.

Ein konkreter Schwerbehinderten-Soll-Ist-Vergleich“ wird den einzelnen Struktureinheiten gesondert mitgeteilt werden.

Die Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist nach Inkrafttreten für 5 Jahre vorgesehen. Ihre Fortschreibung wird 3 Monate vor Ablauf für die Zukunft verhandelt werden.

Gemäß § 83 Abs. 1 SGB IX hat die TU Dresden die Integrationsvereinbarung dem zuständigen Arbeitsamt sowie dem Integrationsamt zu übermitteln.

Ich bitte um Kenntnisnahme, aktenkundige Bekanntmachung und Beachtung in Ihrem Verantwortungsbereich.

Das Rundschreiben trägt für die Medizinische Fakultät informativen Charakter.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage: Integrationsvereinbarung

gez. Post

Integrationsvereinbarung

zwischen

der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den Kanzler

und

**der Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität Dresden, vertreten
durch die Vertrauensperson**

und

**dem Personalrat der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den
Vorsitzenden**

zur Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

Präambel

Integration und Gleichstellung behinderter Menschen ist eine sozialpolitische Aufgabe von entscheidendem Rang für alle gesellschaftlichen Verantwortungsträger.

Rechtsgrundlagen hierzu bilden:

- das Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19.06.2002 (BGBl I, S. 1046)
- die Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 17.12.2002 (VwV SGB IX), (SächsABl. S. 1273)
- das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) vom 27.04.2002 (BGBl I S. 1467 ff).

Kernstück vorgenannter Rechtsgrundlagen ist die Qualifizierung der bereits bestehenden Instrumente für den Anreiz und den Ausgleich bei der Beschäftigung behinderter Menschen sowie die Schaffung neuartiger Instrumentarien für deren Eingliederung und Gleichstellung in den Arbeitsprozess.

Ein neues Planungs- und Steuerungsinstrument stellt in diesem Kontext das Instrument „Integrationsvereinbarung“ dar.

§ 1

Grundsätze

- (1) Die TU Dresden, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat (nachfolgend : Beteiligte) stimmen überein, dass
- sie mindestens die jeweilige gesetzliche Pflichtquote erfüllen wollen,
 - über die Chancen auf Erhalt und Zugang zu einem adäquaten Arbeitsplatz auch bei behinderten Menschen deren Qualifikation entscheidet,

- sie behinderten Menschen eine möglichst langfristige berufliche Perspektive geben wollen,
 - die Belange behinderter Menschen, insbesondere behinderter Frauen, im Arbeitsleben bevorzugt Berücksichtigung finden,
 - die Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation im Verständnis des guten Willens einer sachlichen, fachgerechten und haushaltlich vertretbaren Lösung zugeführt werden,
 - sie in allen Integrationsfragen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit praktizieren wollen.
- (2) Die Beteiligten stimmen überein, mit den sächsischen Universitäten einen Erfahrungsaustausch zur Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben aufzunehmen und kontinuierlich zu pflegen.
- (3) Die Beteiligten stimmen überein, dass sich die vorliegende Integrationsvereinbarung insbesondere auf die Angelegenheiten:
- Personalplanung, § 2
 - Arbeitsplatz- und –umfeldgestaltung, § 3
 - Prävention und Arbeitssicherheit, § 4
 - Mehrarbeit und Zusatzurlaub, § 5
 - Qualifizierung, § 6

konzentriert und sich die nachstehenden Maßnahmen (§§ 2 bis 6) auf Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen (im Weiteren Schwerbehinderte) beziehen (§ 2 Abs. 2 und 3, § 68 Abs. 1 SGB IX).

§ 2 Personalplanung

- (1) Die Beteiligten stellen sich das Ziel, spätestens innerhalb von 5 Jahren nach Inkrafttreten dieser Integrationsvereinbarung den Anteil Schwerbehinderter mindestens auf die Pflichtquote nach dem SGB IX in der jeweils geltenden Fassung zu heben. Damit soll zugleich die zu entrichtende Ausgleichsabgabe kontinuierlich reduziert bzw. gänzlich in Wegfall gebracht werden.
- (2) Die TU Dresden verpflichtet sich, Stellenausschreibungen dem zuständigen Arbeitsamt anzuzeigen. Zusätzlich erhält das Reha-Team beim zuständigen Arbeitsamt eine entsprechende Anzeige. Bei wissenschaftlichem Personal erfolgt diese Anzeige zusätzlich gegenüber der zentralen Vermittlungsstelle für schwerbehinderte Fach- und Führungskräfte (ZAV) in Bonn.
- Sollen Stellen ausnahmsweise ohne Ausschreibung besetzt werden, obliegen die o. g. Abfrage- bzw. Anzeigepflichten der einstellenden Struktureinheit.
- (3) Zur Erreichung des Beschäftigungszieles gem. Abs. 1 wirkt die TU Dresden bei der Stellenbesetzung durch Vorgaben daraufhin, dass alle Struktureinheiten entsprechend ihrer Beschäftigungszahl (Stellen in VZÄ) Schwerbehinderte einstellen.
Die Vorgaben werden grundsätzlich Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen der TU Dresden und den jeweiligen Struktureinheiten.
- (4) Bei Nichterfüllung der Vorgaben werden den nichterfüllenden Struktureinheiten zielorientiert freie Stellen gesperrt.
Die Kriterien zur Bemessung der Zahl der zu sperrenden Stellen werden gesondert geregelt.

Die gesperrten Stellen werden einem TU-Stellenpool für eine struktureinheitenübergreifende Einstellung von Schwerbehinderten zugeführt.

- (5) Die TU Dresden verpflichtet sich, den beim SMF eingerichteten Stellenpool für die Einstellung von Schwerbehinderten wirksam in Anspruch zu nehmen.
Zur Erfüllung der personellen Vergabekriterien werden deshalb von der Beauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten alle bei der TU Dresden eingehenden Bewerbungen – wenn die vorherige Zustimmung der Bewerber vorliegt – erfasst (Vorraterfassung).
- (6) Jede Stellenausschreibung wird von der TU Dresden der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.
Das Stellenbesetzungsverfahren erfolgt inhaltlich und formell entsprechend den Handlungsanweisungen des Rundschreibens der TU Dresden zur "Integration und Gleichstellung von behinderten Menschen" (D2/05/2003 i. d. j. g. F.). Es ist Bestandteil dieser Integrationsvereinbarung.
- (7) Die TU Dresden wirkt darauf hin, dass bestehende Arbeits- und Dienstverhältnisse (nachfolgend: Beschäftigungsverhältnisse) Schwerbehinderter unter Berücksichtigung der dienstlichen und haushaltlichen Belange erhalten bleiben, z. B. durch Umsetzungen, Versetzungen auf behindertengerechte Arbeitsplätze, behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, vorausschauende Qualifizierungsangebote u. ä. Maßnahmen. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Strukturmaßnahmen.
Der betriebsärztliche Dienst ist einzubeziehen.
- (8) Auf vorhandenen behindertengerechten Arbeitsplätzen sind vorrangig Schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen einzusetzen. Der Einsatz von Nichtbehinderten, die sonstige vorübergehende Leistungseinschränkungen haben, kommt auf diesen Arbeitsplätzen nur nachrangig in Betracht.
- (9) Sind für Schwerbehinderte geeignete Arbeitsplätze erstmals oder wieder zu besetzen, so sind hierfür vorrangig die an der TU Dresden bereits beschäftigten Schwerbehinderten vorzusehen, falls sich hierdurch ein leidensgerechter Einsatz erreichen lässt.
- (10) Bei Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die dessen Bestand möglicherweise gefährden, sind die Beteiligten rechtzeitig einzuschalten.
Bei Bedarf sind das Arbeitsamt und/oder das Integrationsamt hinzuziehen, um zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der dienstlichen und haushaltlichen Belange bzw. durch technische Möglichkeiten oder Qualifizierungsmaßnahmen eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet werden kann und ob bzw. welche Fördermittel hierfür zur Verfügung stehen.

§ 3

Arbeitsplatz- und –umfeldgestaltung

- (1) Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld Schwerbehinderter sollen behindertengerecht gestaltet sein.
- (2) Investitionsmittel stellen eine begrenzte Ressource dar. Die Beteiligten werden deshalb bei Bedarf rechtzeitig das Integrationsamt und andere Fachstellen (bspw. Arbeitsamt, Krankenkasse, Unfallkasse) einschalten, um festzustellen, ob öffentliche Fördermittel, Zuschüsse, Sachmittel oder sonstige Mittel bei der Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze in Anspruch genommen werden können.

- (3) Absatz 2 Satz 2 gilt insbesondere für den Fall, wenn Schwerbehinderte für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes geeignet sind, zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben aber eine behinderungsbedingte Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist.
- (4) Bei der Planung von Maßnahmen, die Einfluss auf Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld haben, werden die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat rechtzeitig einbezogen.
- (5) Die Beteiligten, insbesondere die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden, wirken darauf hin, dass Hindernisse, die der Chancengleichheit Schwerbehinderter im Arbeitsleben im Wege stehen, gar nicht erst entstehen bzw. schrittweise beseitigt werden, insbesondere durch Schaffung bzw. Gewährleistung von Barrierefreiheit in neu entstehenden Dienstgebäuden, Lehr- und Forschungseinrichtungen sowie im Zuge von Umbau- und Rekonstruktionsmaßnahmen betreffend die Altbausubstanz (§ 4 BGG).

Entsprechendes gilt für anzumietende bzw. angemietete Dienstgebäude, Lehr- und Forschungseinrichtungen.

Die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden stellt in Abstimmung mit den Beteiligten jährlich einen vorhabenbezogenen Arbeitsplan auf.

- (6) Die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden organisiert in Abstimmung mit den Beteiligten jährlich eine Arbeitsplatzbegehung in ausgewählten Bereichen, in denen Schwerbehinderte beschäftigt sind.

Ziel der Arbeitsplatzbegehung ist es, vor Ort Erfolge und Schwachstellen bei der Integration und Gleichstellung von Schwerbehinderten gemeinsam feststellen zu können und ggf. unmittelbar Lösungswege zu entwickeln.

§ 4

Prävention und Arbeitssicherheit

- (1) Die Beteiligten stimmen überein, dass die Beschäftigten der TU Dresden zu einem hohen Grad selbst für eine unfallfreie und gesundheitserhaltende bzw. –fördernde Arbeits- und Verhaltenweise an der TU Dresden verantwortlich sind.
- (2) Aufgabe der Beteiligten ist es zu sichern, dass insbesondere Unfall- und Sicherheitsvorschriften von allen Seiten eingehalten werden.
Auf Fehlverhalten ist aufmerksam zu machen; es ist Sorge dafür zu tragen, solches abzustellen und erforderlichenfalls auch geeignet zu ahnden.
- (3) Die Beteiligten stimmen überein, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend den spezifischen Erfordernissen der Schwerbehinderten begünstigend ausgefüllt werden können.

§ 5

Mehrarbeit und Zusatzurlaub

- (1) Schwerbehinderte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit i. d. S. ist die werktägliche Dauer von 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit (BAG, Urt. Vom 08.11.1989 – 5 AZR 642/88, § 3 Arbeitszeitgesetz). Diese werktägliche Arbeitszeitgrenze gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

- (2) Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX).
- (3) Ein Anspruch gem. Abs. 2 besteht nicht, wenn die Erfüllung für die TU Dresden nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist oder Arbeitszeitsvorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).
- (4) Schwerbehinderte Menschen haben einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub, § 125 SGB IX. Dies gilt nicht für Gleichgestellte, § 68 Abs. 3 SGB IX.
- (5) Der Zusatzurlaub beträgt 5 Arbeitstage pro Urlaubsjahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage pro Woche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.
- (6) Ergeben sich wegen der abweichenden Verteilung der Arbeitstage Bruchteile, so werden diese grundsätzlich weder auf- noch abgerundet; sie sind entsprechend zu gewähren (BAG, Urt. vom 22.10.1991 – 9 AZR 373/90).
- (7) Die Gewährung von Zusatzurlaub kann nur erfolgen, wenn der gültige Nachweis über die Feststellung der Behinderung – Ausweis – im Dezernat Personal vorliegt (§ 69 Abs. 5 SGB IX).

§ 6 Qualifizierung

- (1) Die TU Dresden erstellt, führt und aktualisiert vierteljährlich ein datenschutzgerechtes Verzeichnis der an der TU Dresden beschäftigten Schwerbehinderten nach Altersstruktur und Tätigkeit. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat erhalten je eine Mehrfertigung des benannten Verzeichnisses.
- (2) Schwerbehinderte erhalten bevorzugt Möglichkeiten bei der beruflichen Weiterbildung zum Zwecke ihres Fortkommens (Aufstiegchancen, § 81 Abs. 4 SGB IX) sowie zur Gewährleistung des Bestandes ihres Beschäftigungsverhältnisses im Falle von Strukturmaßnahmen (§ 2 Abs. 5, Erhalt bestehender Beschäftigungsverhältnisse). Die TU Dresden und die Struktureinheiten arbeiten in Qualifizierungsangelegenheiten vorausschauend zusammen.
- (3) Das Serviceangebot des Integrationsamtes (z. B. Schulungen, fachdienstliche Beratungen, finanzielle Förderungen) ist in Anspruch zu nehmen.
- (4) Die TU Dresden trägt dafür Sorge, dass die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat die erforderlichen Personal- und Sachmittel erhalten, um ihre Aufgaben angemessen erfüllen zu können.

§ 7 Umsetzung und Laufzeit

- (1) Die Integrationsvereinbarung ist an der TU Dresden in der dort üblichen Art und Weise bekanntzumachen. Ihre Umsetzung und Überwachung obliegt den Beteiligten.
- (2) Jährlich mindestens zwei Mal wird in einer Beratung der Beteiligten Bilanz zum Erfüllungsstand der Integrationsvereinbarung gezogen.
Die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden lädt zu dieser Beratung ein.

- (3) Die Beteiligten berichten in der Schwerbehindertenversammlung der TU Dresden über Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Integration und Gleichstellung von Schwerbehinderten im Arbeitsleben an der TU Dresden (§ 83 Abs. 3 SGB IX).
- (4) Diese Integrationsvereinbarung hat eine Laufzeit von 5 Jahren nach Inkrafttreten. Drei Monate vor Ablauf der Vereinbarung werden die Beteiligten die Fortschreibung der Integrationsvereinbarung für die Zukunft verhandeln.

§ 8 Übermittlung

Das für die TU Dresden zuständige Arbeitsamt und das Integrationsamt (§ 83 Abs. 1 SGB IX) sowie die Beteiligten erhalten je ein Exemplar dieser Integrationsvereinbarung.

§ 9 In-Kraft-Treten

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Dresden, den ..19.12.2003

TU Dresden

Schwerbehindertenvertretung
der TU Dresden

Personalrat der TU Dresden

.....
gez. Post
Kanzler

.....
gez. Grasreiner
Vertrauensperson

.....
gez. Dr. Hochmuth
Vorsitzender