

Integrationsvereinbarung

zwischen der Technischen Universität Chemnitz (im Nachfolgenden: Dienststelle), vertreten durch den Kanzler

und

der Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität Chemnitz, vertreten durch die Vertrauensperson

und

dem Personalrat der Technischen Universität Chemnitz, vertreten durch den Vorsitzenden.

§ 1

Gesetzliche Grundlagen

Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) vom 19.06.2001
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

§ 2

Allgemeine Prinzipien der Integrationsvereinbarung

- (1) Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist ein vordergründiges Anliegen und gleichzeitig eine Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Von ganz entscheidender Bedeutung ist es, personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen oder auftretende Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Deshalb verpflichten sich die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und gegenseitigen Information. Grundsätzliches Ziel ist es, bei allen auftretenden Schwierigkeiten frühzeitig gemeinsame Erörterungen im Hinblick auf eine einvernehmliche Lösung durchzuführen.

- (2) Bei der Prävention der Benachteiligung und der Integration schwerbehinderter Menschen wird die Dienststelle in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat nach den folgenden Grundsätzen handeln:

- Die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen sind zu berücksichtigen und es ist eine Kultur der Eingliederung zu pflegen.
- Es ist mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen in dauerhafter Beschäftigung zu halten.
- Die schwerbehinderten Menschen erhalten bevorzugt Möglichkeiten bei der beruflichen Weiterbildung und Förderung ihres beruflichen Fortkommens (gleiche Aufstiegschancen).
- Unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung ist auch eine auf die Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen abgestimmte behindertengerechte Einrichtung und Ausstattung ihrer Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit erforderlich. Sie sind so zu gestalten, dass eine vollständige und gleichberechtigte Integration bei ihrer Beschäftigung erreicht wird. Wenn wegen der Art oder Schwere der Behinderung eine kürzere Arbeitszeit notwendig ist, besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit.

- Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei der Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Gegebenenfalls sind die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes den spezifischen Erfordernissen des schwerbehinderten Menschen anzupassen.
- Die schwerbehinderten Menschen haben Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können.
- Bei allen Stellenbesetzungsverfahren erfolgt eine Auswahl ohne jegliche Diskriminierung. Bei gleicher fachlicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerber bevorzugt berücksichtigt.
- Wenn vorher nichtbehinderte Menschen plötzlich mit einer Behinderung leben müssen, sind diese so zu unterstützen, dass sie ihren Arbeitsplatz beibehalten können. Gegebenenfalls ist ihnen ein ihren beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten entsprechender zumutbarer Arbeitsplatz für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung, unter Umständen mit Weiterbildung, anzubieten.

§ 3 Personalplanung

- (1) Die Dienststelle erstellt, führt und aktualisiert laufend ein Verzeichnis der an der Technischen Universität Chemnitz beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat sind jährlich bis zum 30.04. eine Kopie des an das Arbeitsamt entsprechend § 80 SGB IX zu übergebenden Berichtes zur Verfügung zu stellen.
- (2) Mit der Erstellung dieses Verzeichnisses erfasst die Dienststelle die Altersstruktur und die Tätigkeit der beschäftigten schwerbehinderten Menschen und erstellt einmal im Jahr nach der erfolgten Anzeige beim Arbeitsamt nach § 80 SGB IX eine Prognose, welche Stellen und Tätigkeiten durch altersbedingte Abgänge in den nächsten 2-3 Jahren frei werden. Aus dieser Prognose wird von der Dienststelle ein Bedarf an möglichen Weiterbildungsmaßnahmen ermittelt. Ausgehend von dem ermittelten Bedarf erfolgt in gemeinsamer Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat die gezielte Ansprache von beschäftigten schwerbehinderten Menschen, die für eine Weiterführung und Beschäftigung auf freierwerdenden und nach Maßgabe von § 98 Abs. 6 SächsHG wieder besetzbaren Stellen und ggf. auch damit verbundenen höherwertigen Tätigkeiten fachlich geeignet sind, um diese für entsprechende Weiterbildungen zu gewinnen. Sind keine in der Dienststelle geeigneten beschäftigten schwerbehinderten Menschen für eine solche Maßnahme zu gewinnen, erfolgt eine gezielte Anfrage beim Arbeitsamt und bei wissenschaftlichem Personal zusätzlich bei der zentralen Vermittlungsstelle für schwerbehinderte Fach- und Führungskräfte (ZAV) in Bonn.
- (3) Die Dienststelle bemüht sich, alle Möglichkeiten zu nutzen, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu erhalten. Sind durch Strukturmaßnahmen auch die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen betroffen, so ist schwerpunktmäßig der Erhalt der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Stellen anzustreben, wobei kein Anspruch auf bestimmte Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben besteht. Ändern sich infolge der Strukturmaßnahmen die Arbeitsaufgaben, oder kommt es zu einem Wegfall der Arbeitsaufgaben, wird die Dienststelle in enger vertrauensvoller Zusammenarbeit gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat mögliche Lösungen für eine zumutbare Weiterbeschäftigung der betroffenen schwerbehinderten Menschen erarbeiten und mit ihnen im gemeinsamen Gespräch erörtern. Dabei sind auch die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und die umfassenden Fördermöglichkeiten bei der behinderungsgerechten Gestaltung und Neugestaltung von Arbeitsplätzen zu nutzen.

- (4) Im Rahmen der Personalplanung erfolgen Überlegungen, an der Technischen Universität Chemnitz Arbeitsplätze zu entwickeln und zu schaffen, die für eine Besetzung mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit schwerbehinderten Frauen, geeignet sind. Die Ergebnisse dieser Überlegungen sind ein Thema der Beratung nach § 6 der Integrationsvereinbarung.

§ 4

Behindertengerechte Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen

Die Dienststelle verpflichtet sich, einmal im Jahr im Anschluss an die Übergabe der Anzeige nach § 3, Absatz 1 der Integrationsvereinbarung in den Monaten Mai oder Juni gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat regelmäßig in einem vorher auszuwählenden Bereich, in denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, eine Arbeitsplatzbegehung zu organisieren. Für diese Arbeitsplatzbegehung erhält der fachlich zuständige Vorgesetzte des Bereiches eine Einladung. Der zu begehende Bereich wird von der Schwerbehindertenvertretung in Abstimmung mit dem Personalrat ausgewählt und der Dienststelle vorgeschlagen. Grundsätzliches Ziel dieser Arbeitsplatzbegehung ist es, die Wirksamkeit der in § 2 formulierten Grundsätze, insbesondere die augenblickliche Situation der behindertengerechten Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsplätzen vor Ort zu erfassen, Schwachstellen und Probleme aufzudecken, ggf. den notwendigen Bedarf an Veränderungen/Verbesserungen zu ermitteln und die Einleitung entsprechender Maßnahmen für Veränderungen/Verbesserungen festzulegen. Über diese Begehung wird von der Dienststelle innerhalb von 14 Tagen ein Protokoll angefertigt und den Beteiligten der Arbeitsplatzbegehung übergeben.

§ 5

Verfahren bei der Besetzung von Stellen

- (1) Jede Stellenausschreibung und geplante Stellenbesetzung wird von der Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben. Bei allen Stellenausschreibungen ist folgender Satz obligatorisch aufzunehmen:
„Schwerbehinderte Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt.“
- (2) Bei Verfahren zur Besetzung von freien Stellen ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat grundsätzlich zu prüfen, ob unter den beim Arbeitsamt gemeldeten arbeitslosen schwerbehinderten Menschen geeignete Bewerber gemeldet sind und für eine Besetzung zur Verfügung stehen. Bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stellen mit wissenschaftlichem Personal erfolgt zusätzlich zur Information des Arbeitsamtes auch die Versendung der Ausschreibung an die Vermittlungsstelle für schwerbehinderte Fach- und Führungskräfte (ZAV) in Bonn.
- (3) Für alle Stellenbesetzungen wird mit Eröffnung des Stellenbesetzungsverfahrens ein Formblatt verwendet, welches auch zur Protokollierung der Anfragen beim Arbeitsamt, der Erfassung der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und der Sicherung der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates während des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens dient. Dieses Formblatt ist der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu geben und wird durch Unterschrift ggf. mit zusätzlichen Bemerkungen von ihr gegengezeichnet. Anschließend ist das Formblatt dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.
- (4) Wird beim Stellenbesetzungsverfahren festgestellt, dass sich schwerbehinderte Menschen oder vom Arbeitsamt bzw. ZAV vermittelte schwerbehinderte Menschen

unter den Bewerbern befinden, so sind diese bei der weiteren Auswahl zu berücksichtigen und zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

- (5) Ist aus den Bewerbungsunterlagen eine fachliche oder personengebundene Nichteignung des schwerbehinderten Bewerbers offensichtlich, so kann nach einer gemeinsamen Entscheidung zwischen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung, welche zu protokollieren ist, von einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch abgesehen werden. Hierzu wird ein gemeinsames Gespräch durchgeführt, an dem auch der zuständige Vertreter des Bereiches, in dem die Einstellung erfolgen soll, der Personalrat und ggf. der schwerbehinderte Bewerber teilnehmen.
- (6) Die Schwerbehindertenvertretung erhält zu den Vorstellungsgesprächen eine Einladung und die Möglichkeit, an diesen Gesprächen teilzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung erhält auch eine Einladung zu den abschließenden Gesprächen, bei denen über die endgültige Auswahl der Bewerber entschieden wird. Grundsätzliches Ziel dieser Gespräche ist es, bei gleicher fachlicher Eignung die Besetzung der Stelle mit dem schwerbehinderten Bewerber zu erreichen.
- (7) Ist die fachliche Eignung eines schwerbehinderten Bewerbers gegeben, aber für den betreffenden Bewerber behinderungsbedingt zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben eine Umgestaltung oder Änderung des Arbeitsplatzes notwendig, verpflichtet sich die Dienststelle, den Arbeitsplatz behinderungsgerecht entsprechend den Anforderungen des schwerbehinderten Bewerbers zu gestalten.
- (8) Gibt ein Bewerber erst während eines Vorstellungsgesprächs bekannt, dass er schwerbehindert ist, obwohl er hierzu in seinen Bewerbungsunterlagen keine Angaben gemacht hat, entbindet das die Dienststelle nicht von der Pflicht, entsprechend den Handlungsrichtlinien dieser Integrationsvereinbarung und nach dem SGB IX zu handeln. Die Dienststelle wird die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat umgehend informieren und mit ihnen ggf. eine Erörterung durchführen. Im weiteren Verlauf des Stellenbesetzungsverfahrens sind dann die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat zu beteiligen.
- (9) Wird bei der Bewertung der fachlichen Eignung eines schwerbehinderten Bewerbers nach Abschluss der Vorstellungsgespräche durch den zuständigen Vertreter des Bereiches, in dem die Einstellung erfolgen soll, die fachliche Eignung im Vergleich zu anderen Bewerbern niedriger oder schlechter bewertet, so dass keine Besetzung der Stelle mit dem schwerbehinderten Bewerber erfolgen soll, ist der Schwerbehindertenvertretung die Entscheidung in schriftlicher Form ausführlich zu begründen, wenn die Schwerbehindertenvertretung in den Gesprächen eine andere Auffassung vertritt.

§ 6 Schlussbestimmungen

Die vorliegende Integrationsvereinbarung ist ein Hilfsinstrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung von Prozessen zur beruflichen Integration und Prävention schwerbehinderter Menschen an der Technischen Universität Chemnitz und muss kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Deshalb wird mindestens einmal im Jahr mit Bezug auf § 3 Absatz 1 und § 4 dieser Integrationsvereinbarung zweckmäßigerweise in den Monaten Mai oder Juni eine gemeinsame Beratung zwischen der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat über die Wirksamkeit und den Erfolg der Integrationsvereinbarung stattfinden.

§ 7
In Kraft treten, Änderung

- (1) Die Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.10.2001 in Kraft.
- (2) Die Vereinbarungspartner haben die Möglichkeit, die Integrationsvereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen zu ändern.

Chemnitz, 25.09.2001

Technische Universität
Chemnitz

Schwerbehindertenvertretung
der Technischen Universität
Chemnitz

Personalrat
der Technischen Universität
Chemnitz

gez. Alles
Kanzler

gez. Dr. Schwarz
Vertrauensperson

gez. Dr. Haase
Vorsitzender