Integrationsvereinbarung der Technischen Fachhochschule Berlin

1. Präambel

Die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, Menschen mit Behinderung in besonderer Weise zu fördern. Der Abschluss dieser nach § 83 SGB IX erstellten Integrationsvereinbarung soll insbesondere dazu dienen, schwerbehinderte Menschen in das Arbeitsleben an der Technischen Fachhochschule Berlin einzugliedern und behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Vereinbarung enthält auch Maßnahmen, die der Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten dienen und es ermöglichen, Langzeiterkrankte sowie Rehabilitanden wieder in den Regelarbeitsbetrieb einzugliedern. Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Unterzeichner vertrauensvoll zusammen und beziehen gegebenenfalls die Arbeitsagentur, das Integrationsamt und weitere Fachdienste in die Betreuung der behinderten Menschen ein.

2. Zielfestlegungen für die Integration von schwerbehinderten Menschen

2.1 Personalplanung

Der Arbeitgeber strebt an, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung die Beschäftigungsquote von 5 % schwerbehinderter Menschen zu erreichen und beizubehalten. Diese Quote wird auch für die Stellen von Auszubildenden angestrebt.

Bei allen Einstellungsmaßnahmen werden

- die örtliche Arbeitsagentur
- die regionalen Integrationsfachdienste und
- die Zentralstelle der Arbeitsvermittlung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder

frühzeitig informiert und um Vermittlungsvorschläge gebeten.

Formal geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat wirken an dem Auswahlprozess und an der Entscheidungsfindung mit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Technischen Fachhochschule Berlin, die aufgrund einer Behinderung oder sonstiger Gründe eine anteilmäßige Erwerbsminderungsrente erhalten, wird nach Möglichkeit eine weitere Beschäftigung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bedingungen gewährt.

Die Dienststelle nutzt alle Fördermöglichkeiten aus, die die zusätzliche sinnvolle Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ermöglichen.

In der Laufzeit dieser Vereinbarung werden keine Kündigungen aus betrieblichen Gründen gegenüber schwerbehinderten Menschen vorgenommen.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten erfolgt nur, wenn die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat dieser Maßnahme zugestimmt haben. Die Zustimmung ist dann nicht erforderlich, wenn die Maßnahme auf eigenen Wunsch des behinderten Menschen erfolgt.

Auf Einladung der Schwerbehindertenvertretung wird quartalsweise eine Gesprächsrunde zwischen den Unterzeichnern der Integrationsvereinbarung zur Umsetzung dieser Vereinbarungen durchgeführt. Daraus können sich Ergänzungen und Abänderungen zu einzelnen Maßnahmen und Prioritäten im Einzelfall ergeben.

2.2 Qualifizierung

Schwerbehinderten Beschäftigten wird der Besuch von Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt ermöglicht. Grundlage hierfür ist der von den schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Vorgesetzten abgestimmte Fortbildungsbedarf.

Die Schwerbehindertenvertretung erhält ein Vorschlagsrecht zur Beteiligung von schwerbehinderten Beschäftigten an Fortbildungsmaßnahmen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der gegebenenfalls notwendigen Einwerbung von Fördermitteln. Die Führungskräfte werden turnusmäßig über die Integrationsvereinbarung und den erreichten Stand informiert.

2.3 Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung

Die Arbeitsplätze der Behinderten werden jährlich einer Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalyse unterzogen und bei Bedarf entsprechend verändert. Bei Notwendigkeit wird der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes einbezogen. Die Schwerbehindertenvertretung erhält ein Antragsrecht zur Durchführung außerplanmäßiger Arbeitsplatzuntersuchungen.

Bei der Planung von Neubau- und Sanierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit für Schwerbehinderte geachtet und diese hergestellt. Die Schwerbehindertenvertretung wird beteiligt. Die Schwerbehindertenvertretung kann Vorschläge zur konkreten Umgestaltung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte unterbreiten.

2.4 Arbeitszeit

Die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten erhalten Gelegenheit, flexible Arbeitszeitsysteme zu nutzen und die individuelle Arbeitszeit an ihren gesundheitlichen Bedürfnissen zu orientieren. Besteht die Notwendigkeit, zusätzliche Arbeitspausen aus Gesundheitsgründen einzulegen, so können diese im Rahmen

der Flexibilitätsregelungen oder über diesen Rahmen hinaus in Absprache mit dem Vorgesetzten festgelegt werden.

2.5 Prävention

Beim Auftreten von Problemen bei der Beschäftigung von Behinderten, von Behinderung bedrohten Beschäftigten und langzeiterkrankten Beschäftigten, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können, beziehen die jeweiligen Dienstvorgesetzten die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat so frühzeitig ein, dass noch eine gemeinsam getragene Lösung gefunden und deren Umsetzung angestrebt werden kann. Im Bedarfsfall werden das Integrationsamt und bei gesundheitsbezogenen Problemen der Betriebsarzt einbezogen.

Behinderten Beschäftigten wird im Rahmen der tariflichen oder gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten und der betrieblichen Arbeitszeitregelungen auf deren Anforderung hin mit Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge ermöglicht.

2.6 Rehabilitation

Mit Langzeiterkrankten (länger als drei Monate krank) setzt sich das Referat Personal im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers/Dienstherrn in Verbindung und führt ein Beratungsgespräch mit dem Personalrat und ggfs. der Schwerbehindertenvertretung zu folgenden Themen:

- Möglichkeiten der Wiedereingliederung
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- Krankengeldgewährungsfrist
- Eintritt in Formen der Teilaltersrente oder der Altersteilzeit
- Eintritt in Formen einer Erwerbsminderungsrente.

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 Betriebsarzt hinzugezogen.

2.7 Aufträge an Werkstätten für Behinderte

Bei der Vergabe von Leistungen an Außenstehende wird geprüft, ob diese auch von Werkstätten für Behinderte erbracht werden könnten. Bestimmte Leistungen geringen Umfangs, die typischerweise von Behindertenwerkstätten erbracht werden können, sollten – soweit dies vergaberechtlich zulässig ist – im Wege der Freihandvergabe an Behindertenwerkstätten vergeben werden.

2.8 Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2009 außer Kraft. Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat Verhandlungen über die Fortschreibung der Integrationsvereinbarung auf. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu erbitten.

Die Integrationsvereinbarung wird an den betriebsüblichen Stellen bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt, der Betriebsärztin und der örtlich zuständigen Arbeitsagentur übermittelt.

Berlin, den 14. November 2007

Technische Fachhochschule Berlin	Schwerbehindertenvertretung	Personalrat
Präsident		Vorsitzender

Vereinbarung

zwischen

dem Präsidenten

und

dem Personalrat

der Beuth-Hochschule für Technik Berlin

über die Fortgeltung der Integrationsvereinbarung vom 14. November 2007

Beide Parteien vereinbaren, dass die am14. November 2007 geschlossene Integrationsvereinbarung über den 31. Dezember 2009 hinaus bis zum Abschluß einer neuen Integrationsvereinbarung fortgelten soll.

16.12.2008

Personalrat

Schwerbehindertenvertretung

Präsident