

Integrationsvereinbarung für das Universitätsklinikum Ulm
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)

Präambel

Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und zu fördern sowie ihre Arbeitsplätze zu sichern.

Zur Zielsetzung der Dienststelle gehört es, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Behinderten zu bekämpfen.

Im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) verpflichtet sich die Dienststelle, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit von Behinderten zu leisten.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt im Universitätsklinikum Ulm und kommt für

- die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX,
- die behinderten Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX,
- die Beschäftigten mit Einsatzbeschränkungen,
- die Rehabilitanden sowie
- die Langzeitkranken

zur Anwendung.

2. Ziele

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind

- die Neueinstellung und die Ausbildung Behinderter,
- die Arbeitsplatzhaltung behinderter Beschäftigter,

- die Qualifikation und Weiterbildung behinderter Beschäftigter,
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Barrierefreiheit im Universitätsklinikum sowie
- die Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Dienststelle zusammen und unterstützen und koordinieren ihre Arbeit. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt und anderen Rehabilitations- und Leistungsträgern, z. B. der Bundesanstalt für Arbeit, sowie Integrationsfachdiensten koordiniert. Finanzielle Fördermöglichkeiten werden in Anspruch genommen.

3. Zielfelder und Regelungen

Im Rahmen der Geltungsdauer der Integrationsvereinbarung bemühen sich Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Dienststelle, eine Beschäftigtenquote von 6 % zu erreichen.

Die Vertragspartner dieser Vereinbarung verpflichten sich, vor krankheitsbedingten Kündigungen alle Möglichkeiten einer anderen Beschäftigung im Universitätsklinikum ernsthaft zu prüfen.

Die Einstellung Schwerbehinderter und/oder deren Weiterbeschäftigung erfolgt auch in Zeiten der Stellenreduktion.

Die Möglichkeiten der „Arbeit auf Probe“ werden ausgeschöpft.

Förderung und Förderdauer durch das Arbeitsamt gelten als sachlicher Befristungsgrund.

Vor der Fremdvergabe von Leistungen, die bisher von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Klinikums wahrgenommen wurden, verhandelt die Dienststelle mit dem Arbeitsamt über Förderleistungen zum Arbeitsplatzertand in der Dienststelle. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden bei den Verhandlungen beteiligt.

Es werden mindestens fünf Arbeitsplätze so eingerichtet, dass sie sich besonders für die Beschäftigung Behinderter eignen (z. B. Computer-, Tele- und Schonarbeitsplätze).

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung behinderter Mitarbeiter erfolgt nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Es werden pro Jahr mindestens fünf Plätze für behinderte Praktikantinnen und Praktikanten angeboten, um Behinderte im Rahmen der Nachwuchskräftearbeit zu fördern. Es wird angestrebt, geeignete Praktikantinnen und Praktikanten bei der Einstellung verstärkt zu berücksichtigen.

Bei der Besetzung freier Arbeits- und Ausbildungsplätze werden frühzeitig Kontakte mit dem Arbeitsamt und entsprechenden Berufsförderungswerken aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats auf ihre Eignung überprüft.

Geeignete schwerbehinderte Ausbildungsbewerberinnen und –bewerber werden bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden umgehend nach Eingang der Bewerbung beteiligt.

Es wird angestrebt, im nächsten Ausbildungsjahr mindestens 3 % aller Ausbildungsplätze mit Behinderten zu besetzen.

Die Dienststelle führt jedes Jahr einen Tag der offenen Tür für Förder- und Behindertenschulen durch und informiert über das Ausbildungsangebot.

Die Einstellungs- und Auswahlverfahren werden so gestaltet, dass sie für Behinderte zugänglich und mit Erfolg absolvierbar sind.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung werden schwerbehinderte Auszubildende übernommen, sofern Bedarf besteht und keine schwerwiegenden Gründe gegen eine Übernahme sprechen.

Die Ausschreibungstexte externer und interner Stellenausschreibungen enthalten folgende Hinweise:

„Behinderte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt bzw. ausgebildet.“

Viermal im Jahr findet ein Gespräch zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu den Themen der Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung, insbesondere der Personalplanung und der Qualifizierung, statt.

4. Qualifizierung

Mindestens einmal jährlich erstellt der/die Vorgesetzte eines/einer behinderten oder eines/einer gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten einen Vorschlag für dessen/deren Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsbedarf und erörtert ihn mit dem/der Mitarbeiter/in. Der/Die Vorgesetzte übersendet anschließend an den/die Beauftragte/n des Arbeitgebers eine schriftliche Mitteilung über den Vorschlag und die Erörterung mit dem/der Mitarbeiter/in.

Zeiten von Fort- und Weiterbildung gelten als Arbeitszeit.

Behinderten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen das berufliche Fortkommen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber berichtet in den Personal- und Schwerbehindertenversammlungen über die inner- und außerbetrieblichen Qualifizierungsprogramme für behinderte Beschäftigte.

5. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung ist der Gestaltungsbedarf an Arbeitsplätzen, die von behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten besetzt sind, zu ermitteln.

Bei der Neubauplanung und dem Umbau von bestehenden Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen sind die Anforderungen an einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, ist der technische Beratungsdienst des Integrationsamts frühzeitig und umfassend zu informieren und am weiteren Verfahren zu beteiligen.

Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auch die Barrierefreiheit für Schwerbehinderte (DIN 18024) beachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen.

Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. bei Neubauten ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Ein- und Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume und Lifte für in ihrer Mobilität beeinträchtigte Personen entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden.

Die Sanitärräume und die sonstigen betrieblichen Sozialräume werden für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte arbeitsplatznah eingerichtet.

Für Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „G“ werden Sonderparkplätze gekennzeichnet und diesem Personenkreis zur Verfügung gestellt. Die Vergabe dieser Plätze obliegt der Schwerbehindertenvertretung. Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „aG“ wird in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes eine Abstellmöglichkeit für ihren PKW eingerichtet. Die Berechtigung zur Benutzung kann entsprechend der Gültigkeit des Schwerbehindertenausweises befristet werden und ist nicht übertragbar. Die Benutzung der Parkplätze ist für Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „G“ und „aG“ kostenlos.

Für sehbehinderte Beschäftigte wird das Arbeitsumfeld kontrastreich gestaltet. Für blinde Beschäftigte sind Orientierungshilfen (z. B. Tastendisplayfeld, Leitsysteme, Sprachausgabe in Aufzügen) vorzusehen. Im Arbeitsumfeld von Arbeitsplätzen seh- und hörbehinderter Menschen werden unter besonderer Beteiligung der betroffenen Beschäftigten die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen.

6. Prävention

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung werden Gesundheitsfördermaßnahmen für spezifische Gruppen Behinderter (z. B. Herz-Kreislauf-Geschädigte, Diabetiker, Rheumatiker, Wirbelsäulen-Geschädigte) durchgeführt. Dazu wird ein Gesundheitszirkel eingerichtet, der sich mit der Gesundheitssituation der behinderten Beschäftigten und gefährdeten Personengruppen (z. B. Arbeiter/innen, Mitarbeiter/innen in der Pflege) befasst und dem Integrationsteam seine Arbeitsergebnisse vorlegt.

Dazu arbeiten die Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung bei diesen Maßnahmen mit den entsprechenden Leistungsträgern (Krankenkasse, Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) zusammen.

7. Rehabilitation

Während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung wird ein Rehabilitationskonzept erarbeitet. Ziel ist ein abgestimmtes betriebliches Rehabilitationsmanagement für die Zielgruppen: Langzeiterkrankte, Schwerbehinderte, von Behinderung bedrohte und einsatzeingeschränkte Beschäftigte.

Ihnen sollen gezielt folgende Maßnahmen angeboten werden: stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitationsarbeitsplätze, innerbetriebliche berufliche Umschulungsmaßnahmen, Freistellung für die Dauer einer externen beruflichen Rehabilitationsmaßnahme bzw. eine Wiedereinstellungszusage.

Beschäftigte, die über die Lohnfortzahlung hinaus arbeitsunfähig sind (Langzeiterkrankte), werden statistisch erfasst. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und das Integrationsteam erhalten durch die Personalabteilung eine nach Person, Arbeitsbereich und Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstellte Auswertung bzw. eine Update-Auswertung. Im Rahmen eines halbjährlichen Pilotprojektes werden langzeiterkrankte Beschäftigte mit ihrer Zustimmung in ein Betreuungsprogramm des Integrationsteams aufgenommen. Ziel des Betreuungsprogramms ist die psychosoziale Unterstützung und Beratung Langzeiterkrankter. Die in diesem Absatz dargestellten Maßnahmen bedürfen der Zustimmung der/des Betroffenen.

8. Arbeitszeit

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den gesundheitlichen Bedürfnissen der schwerbehinderten, gleichgestellten und einsatzeingeschränkten Beschäftigten.

Behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Schädigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten zusätzliche, bezahlte Pausen bzw. verlängerte Pausenzeiten.

Für Diabetiker werden zusätzliche Pausen zur Nahrungsaufnahme geschaffen sowie nach Bedarf schichtfreie Arbeitsplätze eingerichtet. Ärztliche bzw. betriebsärztliche Atteste sind zu berücksichtigen. Für Herz-Kreislauf-Erkrankte und gehbehinderte Beschäftigte ist im Hinblick auf extreme Witterungslagen eine flexible Arbeitszeitregelung zu vereinbaren.

Für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Gleitzeitregelungen ohne Kernzeit angewiesen sind, werden entsprechende, individuelle Regelungen getroffen.

Die Anzahl und Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen orientiert sich am konkreten Bedarf von Beschäftigten mit Gesundheitseinschränkungen bzw. Behinderungen.

Für Mitarbeiter/innen mit behinderten Familienangehörigen sind großzügige Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren.

9. Arbeitssicherheit und Notfallunterstützung

Die Notfallmaßnahmen und –einrichtungen werden den behinderten Beschäftigten regelmäßig bekannt gemacht. Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren werden innerhalb des nächsten Jahres vom Arbeitssicherheitsausschuss auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für behinderte Beschäftigte überprüft.

10. Bonus-Malus-Regelung

Durch die Einführung einer Bonus-Malus-Regelung soll ein Anreiz geschaffen werden, behindertengerechte Arbeitsplätze, auf denen behinderte Menschen eingestellt und verstärkt gefördert werden, zu schaffen und zu erhalten. Bei der Bonus-Malus-Regelung handelt es sich um ein betriebsinternes Ausgleichsabgabeverfahren, um einen Anreiz zu schaffen, die bereichsbezogene Beschäftigung behinderter Menschen zu fördern.

11. Vorgesetztenqualifikation

Die Vorgesetzten werden zu den Themen

- Integrationsvereinbarung,
- Arten der Behinderung,
- Barrierefreiheit beim Bau und
- Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

geschult.

Bildungsangebote des Integrationsamts und anderer Bildungsträger werden genutzt. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat informieren zu o. g. Themen im "Schaukasten", im "Mittelpunkt", im Intranet und in Aushängen.

12. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates im Rahmen der Integrationsvereinbarung

Unabhängig von der Beschäftigungsquote wird das Vorliegen von Bewerbungen Schwerbehinderter und Gleichgestellter unmittelbar nach Eingang der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat mitgeteilt und ggf. erörtert.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vermittlungsvorschlägen des Arbeitsamtes nach § 81 Abs. 1 SGB IX oder bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Die Gründe, die zu der Entscheidung über die Einstellung oder Ablehnung des Bewerbers/der Bewerberin geführt haben, werden mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat erörtert.

Zweimonatlich findet ein Gespräch zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere zur Personalbedarfsplanung und zu Qualifizierungsmaßnahmen, statt.

Als Grundlage dieser Gespräche erhalten Schwerbehindertenvertretung und Personalrat zum Ende jeden Halbjahres eine Personalstatistik über

- die Anzahl schwerbehinderter, gleichgestellter, einsatzeingeschränkter, in Rehabilitation befindlicher Beschäftigter,
- die Altersstruktur,
- die jeweiligen Arbeitsbereiche,
- die Entgeltgruppen,
- die Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) und
- die Art des Vertrages (befristet, unbefristet).

13. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet mit jeweils einem/einer Vertreter/in der/des

- Schwerbehindertenvertretung,
- Personalrats,
- Beauftragten des Arbeitgebers sowie
- einer Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Frauenvertreterin werden hinzugezogen, falls jugend- und auszubildendenspezifische bzw. frauenspezifische Fragen zu erörtern sind.

Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall die Hinzuziehung innerbetrieblicher Fachleute (Sozialberater, betriebliche Suchtkrankenhelfer) und externer Fachleute (Hauptfürsorgestelle, Arbeitsamt, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Beratungsstellen etc.) zur Unterstützung und Beratung verlangen.

Das Integrationsteam wählt eine/n Sprecher/in.

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers hinsichtlich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Behinderter,
- die Zusammenarbeit und Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Erstellung von Konzepten, z. B. für betriebliche Integration und Rehabilitation,
- die Planung und Koordination von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Begleitung von Integrationsprojekten,
- die laufende Überprüfung der Zielerreichung.

Das Integrationsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung weisungsfrei. Es trifft sich mindestens alle drei Monate.

14. Integrationsberichterstattung

Der/die Sprecher/in des Integrationsteams berichtet in regelmäßigen Abständen in den Personalratssitzungen, den Schwerbehindertenversammlungen, den Personalversammlungen sowie im "Schaukasten", im "Mittelpunkt" und im Intranet über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

15. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Dienststelle, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird unter Beteiligung des Integrationsamtes eine Beilegung der Meinungsunterschiede gesucht.

16. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sie gilt für den Zeitraum von zwei Jahren. 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 verlangen.

Die Integrationsvereinbarung wird mit einem Rundschreiben der Verwaltung bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt Ulm übermittelt.

Ulm,

.....
Für das Universitätsklinikum Ulm

Ulm,

.....
Schwerbehindertenvertretung
des Universitätsklinikums Ulm

Ulm,

.....
Personalrat
des Universitätsklinikums Ulm