



## **Integrationsvereinbarung**

**Zwischen dem Universitätsklinikum Jena  
vertreten durch den Kaufmännischen Vorstand,**

**der Schwerbehindertenvertretung  
vertreten durch die Schwerbehinderten-Vertrauensperson**

**und**

**dem Personalrat  
vertreten durch die Vorsitzende**

**wird gemäß § 83 des Sozialgesetzbuch IX (Neuntes Buch)  
folgendes vereinbart:**

## **Präambel**

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

**Die dauerhafte berufliche Integration Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter und von Behinderung bedrohter Menschen (s. Definition) ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.**

**Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Danach unterstehen Menschen mit Behinderung dem besonderen Schutz des Staates.**

Die Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschaftliche und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

**Das Universitätsklinikum Jena wird verantwortungsvoll seinen Beitrag zur Sicherung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Menschen in das Arbeits- und Berufsleben leisten (§ 81 SGB IX).**

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für das Universitätsklinikum Jena und kommt für

- ☞ die schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des SGB IX und für
  - ☞ die von Behinderung bedrohten Beschäftigten
- zur Anwendung.

## **§ 2 Ziele**

(1) Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- ☞ die Arbeitsplatzhaltung Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter und von Behinderung bedrohter Beschäftigten
- ☞ die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung von Menschen mit Behinderung
- ☞ Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- ☞ die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- ☞ die Barrierefreiheit am Universitätsklinikum Jena
- ☞ behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

(2) Für die Erreichung dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsärztlicher Dienst und Dienststelle eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

(3) Verantwortlich dafür ist die Dienststelle.

### **§ 3 Personalplanung**

(1) Die Dienststelle kommt der gesetzlichen Beschäftigungspflicht von 5% (lt. § 71 SGB IX) nach und ist bereit, nach Möglichkeit eine dauerhafte Beschäftigungsquote von 6% zu erreichen.

(2) Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit der Agentur für Arbeit und entsprechenden Berufsförderungswerken aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft (siehe Anlage 1). 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.

(3) Die Einstellung und/oder Weiterbeschäftigung von Schwerbehinderten wird auch in Zeiten der Stellenreduzierung grundsätzlich nicht eingeschränkt.

(4) Die Angebote der Agentur für Arbeit und Deutschen Rentenversicherung von Probearbeit bzw. Trainingsmaßnahmen werden ausgeschöpft.

(5) Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden spätestens nach zwei Jahren auf Wandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überprüft. Nach Einzelfallprüfung erfolgt bei Bedarf und Eignung die Übernahme des Schwerbehinderten/ Gleichgestellten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

(6) Geeignete schwerbehinderte Bewerber für die Berufsausbildung werden bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden bei der Auswahl beteiligt.

(7) Bei gleicher Eignung werden nach erfolgreich abgelegter Prüfung, schwerbehinderte Auszubildende übernommen, sofern eine freie Stelle vorhanden ist.

(8) Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von behinderten Beschäftigten erfolgt in der Regel nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

(9) Bewerbungen von Schwerbehinderten/Gleichgestellten für ein Praktikum wird nach Möglichkeit entsprochen.

## § 4 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

(1) Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der behinderten/gleichgestellten Beschäftigten, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst, entsprechend angepasst. Der technische Berater des Integrationsamtes kann in die Gestaltungsfragen einbezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind dafür die Ansprechpartner.

(2) Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit (DIN 18024) für Schwerbehinderte geachtet. *Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen* (Überwachung lt. § 95 Abs.1 Satz 1 SGB IX).

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

(4) Sofern Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte für diese Einrichtung vorgesehen sind, ist bei Neubauten, spätestens bei der Erstellung der Haushaltsunterlagen HU Bau bzw. unmittelbar nach der Entscheidung eine Sanierungsmaßnahme durchzuführen der technische Berater des Integrationsamtes zu beteiligen.

(5) Die Vergabe von Parkplätzen an Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen "G" und "aG" erfolgt nach der "Dienstvereinbarung zur Vergabe von Stellplätzen für PKW". Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen "aG" erhalten einen Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

## § 5 Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung

(1) Die Dienststelle verfolgt das Ziel, der Gefährdung von Arbeitsplätzen insbesondere schwerbehinderter Menschen vorzubeugen.

(2) Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Behinderter/von Behinderung bedrohter Menschen auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen können, ist die Dienststelle verpflichtet, rechtzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat einzubeziehen und eine gemeinsame Lösung mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse anzustreben.

(3) Die Möglichkeiten innerbetrieblicher Unterstützung z.B. durch den Betriebsärztlichen Dienst und die Mitarbeiter der Arbeitssicherheit, sind dabei zu nutzen.

(4) Im Bedarfsfall sind der Betriebsärztliche Dienst, das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, die Agentur für Arbeit, die Deutsche Rentenversicherung und / oder andere externe Partner einzubeziehen und deren Unterstützungsmöglichkeiten zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses zu nutzen.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung/Personalrat bieten Behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ein Beratungsgespräch zu den Themen:

- ☞ Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen
- ☞ Wiedereingliederungsmöglichkeiten,
- ☞ Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung, Gleichstellung
- ☞ Anspruch auf Krankengeld
- ☞ Einbeziehen der Agentur für Arbeit bei Lohnersatzleistungen,
- ☞ Inanspruchnahme einer Teil- bzw. Erwerbsminderungsrente

↳ **Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger**

**(6) Bei Vorliegen einer ärztlichen Empfehlung, kann der betroffene Beschäftigte stufenweise wieder eingegliedert werden.**

**(7) Die Regelungen der Dienstvereinbarung BEM bleiben unberührt.**

## **§ 6 Integrationsteam**

**(1) Die Dienststelle verpflichtet sich zur Bildung eines Integrationsteams, bestehend aus:**

- ↳ **Beauftragter des Arbeitgebers,**
- ↳ **Schwerbehindertenvertretung,**
- ↳ **Personalratsmitglied**

**(2) Bei Bedarf werden eingeladen:**

- ↳ **Betriebsarzt**
- ↳ **Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung,**
- ↳ **Arbeitssicherheit,**
- ↳ **Vertreter des Integrationsamtes,**
- ↳ **Vertreter der Agentur für Arbeit**
- ↳ **sonstige Sachverständige.**

**(3) Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:**

- ↳ **Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,**
- ↳ **Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende,**
- ↳ **Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,**
- ↳ **Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung,**
- ↳ **Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,**
- ↳ **Überprüfung der Vereinbarungsziele.**

**(4) Vierteljährlich oder bei Bedarf finden Beratungen des Integrationsteams zu den Themen der Integrationsvereinbarung und deren Umsetzung, insbesondere zur Personalplanung und Qualifizierung, statt. Daraus können sich Ergänzungen zu den einzelnen Maßnahmen ergeben. .**

**(5) Das Integrationsteam kann einberufen werden vom:**

- ↳ **Beauftragten des Arbeitgebers**
- ↳ **der Schwerbehindertenvertretung**
- ↳ **dem Personalrat**

## **§ 7 Integrationsberichterstattung**

(1) In den Versammlungen der Schwerbehinderten und Gleichgestellten berichtet der Arbeitgeber über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter (gemäß § 83 Abs. 3 SGB IX).

(2) Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung berichten in den Personalversammlungen, und in geeigneten internen Medien über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

## **§ 8 Arbeitszeit und Zusatzurlaub**

(1) Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten Rechnung.

(2) Behinderte/Gleichgestellte bzw. von Behinderung bedrohte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem Betriebsarzt und der Dienststelle zusätzliche Kurzpausen.

(3) Für behinderte 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.

(4) Für Beschäftigte die behinderte Angehörige pflegen, werden zusätzlich zum Pflegezeitgesetz, individuelle Regelungen zur Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit getroffen.

(5) Gleichgestellte Mitarbeiter erhalten nach Antragstellung beim Geschäftsbereich Personalmanagement drei Tage Zusatzurlaub bei einer 5 Tage-Woche, um die behinderungsbedingte Mehrbelastung auszugleichen. Dieser Zusatzurlaub muss im laufenden Kalenderjahr aufgebraucht werden und wird nur dann gewährt, wenn der zustehende Gesamturlaub bereits abgegolten ist.

## **§ 9 Vorgesetztenqualifizierung**

(1) Die Vorgesetzten werden zu den Themen:

- ↳ Integrationsvereinbarung
- ↳ Arten der Behinderung
- ↳ und anderen Themen, die behinderte Beschäftigte betreffen, informiert.

(2) Schulungsangebote des Integrationsamtes werden genutzt.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat informieren zu o.g. Themen in:

- ↳ geeigneten internen Medien wie z.B. der Zeitschrift „Personalrat“, Informationsblättern, Aushängen, Intranet etc.

## § 10 Kündigung

Die Integrationsvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung, längstens 6 Monate, nach. Änderungen sind im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich.

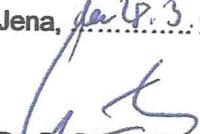
## §11 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Integrationsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so gilt die Integrationsvereinbarung im Übrigen fort. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung entspricht bzw. in ihrem Sinngehalt dieser so nah wie möglich kommt.

## § 12 In-Kraft-Treten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Jena, Jan 17. 3. 2012

  
Dr. B. Seidel-Kwern  
Kaufmännischer Vorstand

  
U. Wiegand  
Schwerbehindertenvertretung

  
S. Oehler  
Personalrat

## Anlage 1

### **Pflichten des Arbeitgebers bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und ggf. der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 81, 82 SGB IX**

- (1). Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen rechtzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen und zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Darüber hinaus werden auch entsprechende Berufsförderungswerke, Integrationsfirmen und im Bereich akademischer Berufe die Zentralstelle der Arbeitsvermittlung abgefragt.
- (2). Vorschläge der Agentur für Arbeit wird der Arbeitgeber prüfen. Die Schwerbehindertenvertretung wird darüber informiert.
- (3). Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat über freie Stellen zu informieren und unmittelbar nach Eingang von Besetzungsvorschlägen durch die Agentur für Arbeit sowie dem Eingang weiterer Bewerbungen Schwerbehinderter zu beteiligen.
- (4). **Schwerbehinderte Bewerber werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass sie offenkundig für die zu besetzende Stelle ungeeignet sind.**
- (5). Die Schwerbehindertenvertretung ist zu diesen Vorstellungsgesprächen einzuladen.
- (6). Schwerbehinderte haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung und fachlicher Leistung (siehe Fürsorgeerlass).
- (7). Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zur Einstellung noch vor der Bearbeitung durch den Personalrat.

Verantwortlich:	↳	Beauftragter des Arbeitgebers
	↳	jeder Vorgesetzte
Beteiligung:	↳	Schwerbehindertenvertretung
	↳	Personalrat

#### Definition:

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. **Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist und länger als sechs Monate besteht.**