

Integrationsvereinbarung TUMiteinander

Präambel

„Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“ Richard von Weizsäcker

Die Hochschulleitung, die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und die Personalvertretungen der Hochschule stimmen überein, für Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsbereichen der TUM eine gleichberechtigte Beteiligung am Berufsleben zu fördern und zu schaffen. Die Integration dieser Menschen in alle Hochschulbereiche ist daher ein selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur.

TUMiteinander dient für den gesamten Universitätsbereich deshalb der besseren Verständigung und praktischen Umsetzung neben den gesetzlichen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX einschließlich der sonstigen Richtlinien zu seiner Durchführung, des Fürsorgeerlasses und der anderen die Schwerbehinderten betreffenden Vorschriften.

Hochschule, Beauftragte/r des Arbeitgebers, Schwerbehinderten- und Personalvertretungen verpflichten sich in diesem Sinne zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, um zu einer dauerhaften beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen – ausgerichtet an den individuellen Gegebenheiten eines modernen Universitätsbetriebes – beizutragen.

Geltungsbereich und Umsetzung

- **TUMiteinander** gilt ohne Einschränkung für alle Standorte der TUM (einschließlich der vorklinischen Einrichtungen des Klinikums r.d. Isar) und kommt für die Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Sinne des SGB IX zur Anwendung.
- Für standortbezogene Änderungen oder Abweichungen in einzelnen Verfahrensabläufen können darüber hinaus gesonderte Verabredungen (zwischen den örtlichen Gremienvertretungen und der für den Standort zuständigen Personalverwaltung) getroffen werden.

TUMiteinander umfasst die Zielfelder

- Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten,
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld,
- Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten,
- Benachteiligungs-/Diskriminierungsverbot,
- Prävention und Rehabilitation.

Förderung der Beschäftigungsmöglichkeiten

- Die TUM erreicht derzeit nicht die gem. § 71 SGB IX geforderte Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen. Damit verbunden ist die Zahlung einer hohen Ausgleichsabgabe, die vor dem Hintergrund der finanziell eingeschränkten Ressourcen einen erheblichen Aufwand darstellt. Unabhängig davon setzt sich die TUM zum Ziel, mindestens die geforderte Beschäftigungsquote zu erreichen.

Für alle Beschäftigungsstellen und wissenschaftlichen Einrichtungen besteht demzufolge die Intention, behindertengerechte Arbeitsplätze anzubieten und vorrangig mit entsprechend geeigneten Bewerbern zu besetzen. Dies gilt auch und insbesondere für interne schwerbehinderte Bewerber. Für die Einrichtung und Gestaltung behinderteneigneter/-gerechter Arbeitsplätze sollen

- Zuschüsse / finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen in Anspruch genommen werden.
- Die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfolgt auch in Zeiten von Stellensperren oder Stellenreduzierung.
 - Dem Grunde nach sind alle Arbeitsplätze im Hochschulbereich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet, wobei die besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes / Tätigkeitsbereiches an den Beschäftigten zu prüfen sind. Bei der Beurteilung, ob im Einzel- oder Zweifelsfall ein Arbeitsplatz behindertengerecht oder nur bedingt behindertengeeignet ist, helfen die für den jeweiligen Standort zuständigen Ansprechpartner/innen der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und die/der Beauftragte des Arbeitgebers für Belange der schwerbehinderten Menschen weiter (siehe Anhang).
 - Im Rahmen eines Einstellungsverfahrens erfahren die Belange schwerbehinderter Bewerber/innen eine besondere Berücksichtigung. Näheres dazu kann dem Kompendium St 1 entnommen werden. Im Auswahlverfahren für eine Stellenbesetzung gilt, dass schwerbehinderte Bewerber/innen grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Der Fürsorgeerlass für Schwerbehinderte ist zu beachten.
 - Im Rahmen der Verpflichtung zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen ist der Beschäftigung schwerbehinderter Frauen besonderer Vorrang einzuräumen.
 - Sollen Auszubildende der TUM im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld

- Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen bzw. zu gestalten, dass der/dem Schwerbehinderten die Ausübung der Arbeit erleichtert wird und damit die Fähigkeiten und Kenntnisse des schwerbehinderten Beschäftigten voll zur Entfaltung kommen können. Die/der Beauftragte des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen, die örtliche Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsmedizinische Dienst sowie Fachdienste des Integrationsamtes können auf Anforderung im Rahmen von Arbeitsplatzbegehungen in die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes einbezogen werden.
- Bauliche oder technische Hindernisse dürfen die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht nachteilig beeinflussen. Von den zuständigen Fachabteilungen der Zentralen Verwaltung der TUM ist bei der Planung von Neu- und Umbauten bestmöglich darauf hinzuwirken, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung in einem verhältnismäßigen und zumutbaren Aufwand unter Anerkennung entsprechender DIN-Normen behindertengerecht gestaltet und unterhalten werden. Behindertengerecht und barrierefrei sollen insbesondere für Rollstuhlfahrer/innen die Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs-/ Seminar-/ Besprechungs-/ Sozialräume, Büros sowie Toiletten zugänglich sein, für Menschen mit sensorischen Behinderungen sind Orientierungshilfen vorzusehen. Die jeweils örtliche Schwerbehindertenvertretung ist bei der Planung von Neu- und Umbauten zu beteiligen.
- Die TUM wird Ihre Internet- und Intranetseiten sowie die von ihr zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung im Rahmen ihrer finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten technisch so gestalten, dass diese auch von behinderten Beschäftigten uneingeschränkt genutzt werden können.

- Für schwerbehinderte Menschen mit außergewöhnlicher Gehbehinderung (aG) werden in den einzelnen Hochschulstandorten entsprechende Parkplätze ausgewiesen.
- Beihilfen der Integrationsämter, Agentur für Arbeit und möglicher anderer Träger sind im Rahmen bestehender Finanzierungsrichtlinien zu nutzen.
- Unabhängig von gesetzlicher oder anderer Seite vorgesehenen Fördermaßnahmen kann die TUM im Rahmen ihrer Möglichkeiten und haushaltsrechtlichen Vorgaben im Einzelfall mit eigenen Leistungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beitragen.

Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten

- Schwerbehinderten Beschäftigten soll die Teilnahme an fachlich notwendigen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt ermöglicht werden. Grundlage hierfür ist der von den schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Vorgesetzten abgestimmte Fortbildungsbedarf.
- Die TUM fördert im Einzelfall für schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, die Teilnahme an zusätzlich qualifizierenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Benachteiligungs- / Diskriminierungsverbot

- Diskriminierung und Benachteiligung schwerbehinderter Menschen werden an der TUM nicht toleriert. Entsprechende Vergehen haben im Einzelfall erhebliche arbeitsrechtliche / disziplinarrechtliche Folgen.
- Schwerbehinderte Beschäftigte sind aufgefordert, bei diskriminierenden oder benachteiligenden Verhaltensweisen ihre/n unmittelbare/n Vorgesetzte/n und/oder die örtliche Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

- Bei personellen Einzelmaßnahmen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- Behinderungsbedingte Minderungen der Arbeits-, Einsatz- und Verwendungsfähigkeit sind bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen angemessen zu berücksichtigen.
- Es ist gemeinsames Anliegen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligende Handlungen abzuwenden und bei einem Auftreten oder Beobachten entsprechender benachteiligender Verhaltensweisen ihre (aktive) kollegiale Hilfestellung anzubieten.

Prävention und Rehabilitation

- Die TUM verfolgt das Ziel, der Gefährdung und den Verlust von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen vorzubeugen. Eine dauerhafte berufliche Integration kann nur im Rahmen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich sein. Konkrete Auswirkungen einer Behinderung auf den einzelnen Arbeitsplatz, die Arbeits- und Ablauforganisation sind durch geeignete Maßnahmen unter Beachtung der Funktionsfähigkeit der Beschäftigungsstelle zu mildern oder zu beseitigen (Arbeitszeitgestaltung und Arbeitspausen, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit).
- Über auftretende personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Probleme in Arbeits- oder Dienstverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die eine Gefährdung des Arbeitsplatzes zur Folge haben können, informieren sich Dienstvorgesetzte, örtliche Personalvertretung sowie örtliche Schwerbehindertenvertretung und die für den Standort zuständige Personalverwaltung frühzeitig und gegenseitig.
- In gemeinsamen Gesprächen sollen die Beteiligten im Rahmen von Zielvereinbarungen realistische innerbetriebliche Hilfestellungen

und Angebote entwickeln und umsetzen. Ggf. sind unterstützende Einzelmaßnahmen, technische Hilfen etc. von Dritten (Betriebsmedizinischer Dienst, Integrationsamt, Agentur für Arbeit etc.) mit zeitlich abgestimmten Alternativen und Lösungsansätzen zu erarbeiten, die zur Sicherung eines gefährdeten Beschäftigungsverhältnisses beitragen und auf einen verträglichen Kompromiss hinwirken.

- Besonders schwierige einzelfallbezogene Maßnahmen sollen zwischen allen Beteiligten in einem unvoreingenommen Dialog einer sachlichen und gerechten Lösung zugeführt werden. Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Schwerbehinderte hat nach besten Kräften hierzu beizutragen.
- Für Schwerbehinderte und von Behinderung bedrohten Menschen, die aufgrund amts- bzw. betriebsärztlichen Attestes nur eingeschränkt /vorübergehend dienstlich einsetzbar sind, werden im Rahmen der geltenden dienst-, arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten geprüft.

Integrationsteam (standortübergreifende Arbeitsgruppe)

Das Integrationsteam (als standortübergreifende Arbeitsgruppe) besteht aus (je einer/m) Vertreter/in folgender Bereiche:

- Beauftragte/r des Arbeitgebers
- Gesamt-Schwerbehindertenvertretung
- Gesamtpersonalvertretung
- Personalabteilung

Das Integrationsteam begleitet und beobachtet die Umsetzung von **TUMiteinander**, tauscht Erfahrungen hinsichtlich der praktischen Durchführung aus und gibt Anregungen für notwendige Veränderungen / Fortschreibungen oder Anpassungen. Das Integra-

tionsteam kann unterstützend externe und interne Fachdienste und Berater hinzuziehen. Das Integrationsteam trifft sich mindestens einmal jährlich, ansonsten auf Anforderung eines Vertreters / einer Vertreterin der o.a. Bereiche.

Dem Integrationsteam wird die Möglichkeit geboten, über die Belange der Schwerbehinderten sowie über **TUMiteinander** in den TUM-Mitteilungen und auf den Internetseiten der TUM zu berichten.

Geltungsdauer – Inkrafttreten

TUMiteinander tritt am 01. Oktober 2005 in Kraft und gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem Partner, unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten, gekündigt wird. Nach Eingang einer Kündigung nehmen die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Gesamtpersonalrat unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gilt die vorliegende Vereinbarung weiter. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, im Benehmen mit dem Integrationsteam Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten. Einzelne Bestimmungen/Regelungen können von den Partnern jederzeit einvernehmlich geändert werden.

Salvatorische Klausel

Soweit die Unvereinbarkeit einzelner Regelungen von **TUMiteinander** mit anderen rechtlichen Regelungen oder Vollzugsbestimmungen festgestellt wird, berührt dies die Gültigkeit der übrigen Vereinbarung nicht. Die Partner bemühen sich dann eine Regelung zu treffen, die dem Sinn und Zweck der unvereinbaren oder ungültigen Regelung weitestgehend entspricht.

München, den 12. August 2005

Der Präsident



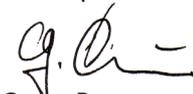
Wolfgang A. Herrmann

Der Kanzler



Ludwig Kronthaler

Die
Gesamtpersonalvertretung



Georg Baur

Die
Gesamt-Schwerbehindertenvertretung



Eleonore Rudolf

Der Beauftragte des Arbeitgebers
für Schwerbehinderte Menschen



Wolfgang Hansal



Anhang / Anlage

Hinweis (Link) auf

- SGB IX – Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (www.sgb-ix-umsetzen.de);
- Bekanntmachung des Bayer. Staatsministeriums der Finanzen vom 03.12.2005 „Fürsorge für schwerbehinderte Angehörige des öffentlichen Dienstes in Bayern (Fürsorgerichtlinien, <http://portal.mytum.de/kompass/personalwirtschaft/schwerbehinderung>);
- Kompendium St 1 vom 07.05.2007 / Rundschreiben der Zentralen Verwaltung zur Praxis der Stellenausschreibung und Stellenbesetzung (http://portal.mytum.de/archiv/komp_personal/komp_personal_20030306_133446/20070516_140634/0).

Verzeichnis der Ansprechpartner/innen:

Schwerbehindertenvertretung Hauptdienststelle

Schwerbehindertenvertretung Garching

Schwerbehindertenvertretung Weihenstephan

Beauftragter des Arbeitgebers TUM für schwerbehinderte Menschen

Personalvertretung Hauptdienststelle

Personalvertretung Garching

Personalvertretung Weihenstephan

Gesamtpersonalvertretung

Personalabteilung

Personalverwaltungen der Standorte Garching und Weihenstephan

Impressum:

Herausgeber:
Zentrale Verwaltung der TU München
Umschlaggestaltung T. & K. Feile

Druck:
db drucken + binden gmbh, München

Stand:
Oktober 2005