

# **Integrationsvereinbarung**

## **zur Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben**

zwischen

**der Technischen Universität Dresden, vertreten durch den Kanzler und den  
Rektor**

und

**der Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität Dresden, vertreten  
durch die Vertrauensperson**

und

**dem Personalrat der Technischen Universität Dresden, vertreten durch die  
Vorsitzende**

### **Präambel**

Die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat der TU Dresden verfolgen das Ziel, weitestgehend Barrierefreiheit zu schaffen und Menschen mit Behinderungen und besonderen Befähigungen<sup>1</sup> in besonderer Weise zu fördern.

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006 (UN-Behindertenrechtskonvention), in Kraft seit dem 02.05.2008, mit seinem Zweck, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern, wird hierbei von den Beteiligten als wesentlich zu beachtende und zu verwirklichende Vereinbarung angesehen.

Der Abschluss dieser auf Grundlage von insbesondere § 83 SGB IX entwickelten Integrationsvereinbarung soll unter anderem dazu dienen, Menschen mit schweren Behinderungen und diesen kraft Gesetzes gleichgestellte Menschen<sup>2</sup> bestmöglich in das Arbeitsleben an der TU Dresden einzugliedern sowie entsprechende behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

### **§ 1**

#### **Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt grundsätzlich für alle (an der TU Dresden unmittelbar oder mittelbar Beschäftigten<sup>3</sup> im Sinne des SGB IX und erstreckt sich insbesondere auf

---

<sup>1</sup> diese (europarechtskonformen und Diskriminierungen prävenierenden) Bezeichnungen erfolgen im vorliegenden Text im Sinne des im § 2 SGB IX gesamt geregelten persönlichen Geltungsbereiches (schwerbehinderte und diesen gleichgestellte und behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen)

<sup>2</sup> diese (europarechtskonformen und Diskriminierungen prävenierenden) Bezeichnungen beziehen sich im Text auf schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen gemäß § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX i.V.m. § 68 ff. SGB IX

<sup>3</sup> als Beschäftigte im Sinne der Vereinbarung werden alle an der TU Dresden (ausgenommen an der Medizinischen Fakultät) Tätigen erfasst, es wird hier nicht der Beschäftigtenbegriff des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes oder entspr. TV-L zugrunde gelegt

- schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX,
- behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX und
- behinderte Jugendliche und junge Erwachsene im Sinne von § 68 Abs. 4 i.V.m. Abs. 2 SGB IX sowie
- langzeiterkrankte Beschäftigte und Beschäftigte nach Langzeiterkrankung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX mit dem Ziel der Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit sowie der Erhaltung des Arbeitsplatzes (gemäß gesonderter Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement)

## § 2

### Sachlicher Geltungsbereich

- (1) Die Beteiligten stimmen überein, dass sich die vorliegende Integrationsvereinbarung insbesondere auf die Angelegenheiten:
- Personalplanung, § 3
  - Arbeitsplatz- und –umfeldgestaltung, § 4
  - Prävention und Arbeitssicherheit, § 5
  - Arbeitszeit, Mehrarbeit und Zusatzurlaub, § 6
  - Qualifizierung, § 7

konzentriert.

## § 3

### Personalplanung

- (1) Die Beteiligten stellen sich das Ziel, den Anteil Beschäftigter mit schweren Behinderungen (bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellter) mindestens auf die Pflichtquote nach dem SGB IX in der jeweils geltenden Fassung zu heben. Damit soll zugleich die zu entrichtende Ausgleichsabgabe kontinuierlich reduziert bzw. gänzlich in Wegfall gebracht werden.
- (2) Die TU Dresden schreibt grundsätzlich alle neu- und wiederzubesetzenden Stellen aus und zeigt dies der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. beim Reha-Team der zuständigen Agentur für Arbeit an. Das RS D2/5/2003 sowie das RS D2/9/2013 zu Einstellungsvorgängen und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates der TU Dresden enthalten alle hierzu notwendigen Informationen.
- (3) Zur Erreichung des Beschäftigungszieles gem. Abs. 1 wirkt die TU Dresden bei der Stellenbesetzung darauf hin, dass alle Struktureinheiten entsprechend ihrer Beschäftigungszahl (Stellen in VZÄ) Menschen mit schweren Behinderungen (oder ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte) über die gesetzlich vorgegebene Quote in Höhe von derzeit 5% hinaus einstellen.
- (4) Wegen Nichterfüllung der Pflichtquote und der daraus resultierenden Abführung von bislang 2 Stellen in den zentralen Schwerbehindertenpool des SMF erfolgen Budgetkürzungen. Diese werden grundsätzlich im Hinblick auf stellenplanungebundene Mittel realisiert. Der abgeführte Stellenwert wird auf die die Quote nicht erfüllenden Struktureinheiten im Verhältnis zur Nichterfüllung umgelegt sowie für die Folgejahre dynamisiert. Die Dekaninnen und Dekane sowie Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen erhalten hierzu jährlich eine entsprechende Mitteilung. Den Struktureinheiten kann in Abhängigkeit ihrer konkreten Finanzsituation eine zeitlich gestreckte Kürzung (Ratenzahlung) gestattet werden.

- (5) Die TU Dresden verpflichtet sich, den beim SMF eingerichteten Stellenpool für die Einstellung von Menschen mit schweren Behinderungen und ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte wirksam in Anspruch zu nehmen.

Zur Erfüllung der personellen Vergabekriterien werden von der Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten und der bzw. dem Beauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden alle bei der TU Dresden eingehenden Bewerbungen von Menschen mit schweren Behinderungen und ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellten – wenn die vorherige Zustimmung der Bewerberinnen und Bewerber vorliegt – erfasst (Vorraterfassung).

- (6) Jede Stellenausschreibung wird von der TU Dresden der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.  
Das Stellenbesetzungsverfahren erfolgt inhaltlich und formell entsprechend den Handlungsanweisungen des RS D2/5/2003 sowie des RS D2/9/2013 zu Einstellungsvorgängen und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates der TU Dresden. Diese sind Bestandteil vorliegender Integrationsvereinbarung.
- (7) Sind für Menschen mit Behinderungen oder besonderen Befähigungen geeignete Arbeitsplätze erstmals oder wieder zu besetzen, so sind hierfür vorrangig die an der TU Dresden bereits tätigen Beschäftigten mit schweren Behinderungen (bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte) vorzusehen, falls sich hierdurch ein interessengerechter Einsatz erreichen lässt. Die TU Dresden wirkt darauf hin, dass bestehende Arbeits- und Dienstverhältnisse (nachfolgend: Beschäftigungsverhältnisse) Beschäftigter mit schweren Behinderungen (bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellter) unter Berücksichtigung der dienstlichen und haushaltlichen Belange erhalten bleiben, z. B. durch Umsetzungen, Versetzungen auf barrierefreie Arbeitsplätze, barrierefreie Einrichtung von Arbeitsplätzen, vorausschauende Qualifizierungsangebote u. ä. Maßnahmen. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Strukturmaßnahmen.  
Der Betriebsärztliche Dienst ist einzubeziehen.
- (8) Bei Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die dessen Bestand möglicherweise gefährden, sind die Beteiligten (gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX) rechtzeitig einzubeziehen.  
Bei Bedarf sind die Agentur für Arbeit und/oder das Integrationsamt frühzeitig hinzuziehen, um zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der dienstlichen und haushaltlichen Belange bzw. durch technische Möglichkeiten oder Qualifizierungsmaßnahmen eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet werden kann und ob bzw. welche Fördermittel hierfür zur Verfügung stehen.

#### **§ 4**

#### **Arbeitsplatz- und -umfeldgestaltung**

- (1) Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld sind grundsätzlich barrierefrei zu konzipieren und zu gestalten – das erfordert besondere Maßnahmen insbesondere mit Blick auf die Belange von Beschäftigten mit schweren Behinderungen (bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte).
- (2) Investitionsmittel stellen eine begrenzte Ressource dar. Die Beteiligten werden bei Bedarf rechtzeitig das Integrationsamt und andere Fachstellen (bspw. Agentur für Arbeit, Krankenkasse, ggf. Unfallkasse Sachsen) hinzuziehen, um festzustellen, ob öffentliche Fördermittel, Zuschüsse, Sachmittel oder sonstige Mittel bei der Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze in Anspruch genommen werden können.

- (3) Absatz 2 Satz 2 gilt insbesondere für den Fall, wenn Menschen mit schweren Behinderungen (bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte) für die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes geeignet sind, zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben aber eine entsprechende Umgestaltung des Arbeitsplatzes erforderlich ist.
- (4) Bei der Planung von Maßnahmen, die Einfluss auf Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld haben, werden die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat rechtzeitig einbezogen.
- (5) Die Beteiligten, insbesondere die bzw. der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden, wirken darauf hin, dass Hindernisse, die der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und besonderen Befähigungen am Arbeitsleben im Wege stehen sowie Nachteile gar nicht erst entstehen bzw. schrittweise beseitigt werden. Dazu ist Barrierefreiheit in neu entstehenden Dienstgebäuden, Lehr- und Forschungseinrichtungen, insbesondere in Bezug auf technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie im Zuge von Umbau- und Rekonstruktionsmaßnahmen betreffend die Altbausubstanz (§ 4 BGG) zu schaffen bzw. zu gewährleisten. Die bzw. der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind bereits in die Planungsphase der Vorhaben (große Baumaßnahmenplanung) einzubinden.

Entsprechendes gilt für anzumietende bzw. angemietete Dienstgebäude, Lehr- und Forschungseinrichtungen.

Die/der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten der TU Dresden stellt in Abstimmung mit den Beteiligten jährlich einen vorhabenbezogenen Arbeitsplan auf.

- (6) Die Beteiligten, insbesondere die/der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten sowie die Schwerbehindertenvertretung der TU Dresden organisieren in Abstimmung mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt sowie dem Büro für Arbeitssicherheit anlassbezogen eine Arbeitsplatzbegehung in ausgewählten Bereichen, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind.

Ziel der Arbeitsplatzbegehung ist es, vor Ort Erfolge und konkrete Verbesserungsmöglichkeiten bei der Integration und Gleichstellung insbesondere von Menschen mit schweren Behinderungen oder ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellten gemeinsam feststellen zu können und ggf. unmittelbar Lösungswege zu entwickeln.

## **§ 5 Prävention**

- (1) Die Beteiligten stimmen überein, dass die Beschäftigten der TU Dresden zu einem hohen Grad selbst für eine unfallfreie und gesundheitserhaltende bzw. -fördernde Arbeits- und Verhaltenweise an der TU Dresden verantwortlich sind.
- (2) Aufgabe der Beteiligten ist es zu sichern, dass insbesondere Unfallverhütungs- und Sicherheitsvorschriften von allen Seiten eingehalten werden. Auf Fehlverhalten ist aufmerksam zu machen; es ist Sorge dafür zu tragen, solches abzustellen und erforderlichenfalls auch geeignet zu ahnden.

- (3) Die Beteiligten stimmen überein, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend den spezifischen Erfordernissen der Beschäftigten mit Behinderungen und besonderen Befähigungen fördernd begleitet und mit positiven Maßnahmen begünstigend ausgefüllt werden können.
- (4) Die Beteiligten unterstützen die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Auf die Dienstvereinbarung zur Einführung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX, bekanntgemacht mit RS D2/2/2010, wird explizit hingewiesen.

## **§ 6**

### **Mehrarbeit und Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte mit schweren Behinderungen sowie ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Mehrarbeit i. d. S. ist eine die werktägliche Dauer von 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit (BAG, Urt. vom 08.11.1989 – 5 AZR 642/88 sowie BAG, Urt. vom 03.12.2002 - AP SGB IX § 124 Nr. 1, § 3 Arbeitszeitgesetz). Diese werktägliche Arbeitszeitgrenze gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.
- (2) Beschäftigte mit schweren Behinderungen sowie ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte haben einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX).
- (3) Ein Anspruch gem. Abs. 2 besteht nicht, wenn die Erfüllung für die TU Dresden nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden ist oder Arbeitszeitvorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).
- (4) Menschen mit schweren Behinderungen haben einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX. Dies gilt nicht für Gleichgestellte, § 68 Abs. 3 SGB IX.
- (5) Die Gewährung von Zusatzurlaub kann nur erfolgen, wenn der gültige Nachweis über die Feststellung der Behinderung – Ausweis – im Dezernat Personal vorliegt (§ 69 Abs. 5 SGB IX).

## **§ 7**

### **Qualifizierung**

- (1) Die TU Dresden erstellt, führt und aktualisiert regelmäßig (i.d.R. vierteljährlich) ein datenschutzgerechtes Verzeichnis der an der TU Dresden beschäftigten Menschen mit schweren Behinderungen und ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellten nach Altersstruktur und Tätigkeit. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat erhalten je eine Mehrfertigung des benannten Verzeichnisses.
- (2) Beschäftigte mit schweren Behinderungen und ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte erhalten bevorzugt Möglichkeiten bei der beruflichen Weiterbildung zum Zwecke ihres Fortkommens (Aufstiegschancen, § 81 Abs. 4 SGB IX) sowie zur Gewährleistung des Bestandes ihres Beschäftigungsverhältnisses im Falle von Strukturmaßnahmen (§ 3 Abs. 7, Erhalt bestehender Beschäftigungsverhältnisse). Die Dienststelle und die Struktureinheiten arbeiten in Qualifizierungsangelegenheiten vorausschauend zusammen.

- (3) Das Serviceangebot des Integrationsamtes (z. B. Schulungen, fachdienstliche Beratungen, finanzielle Förderungen) ist in Anspruch zu nehmen.
- (4) Die TU Dresden trägt dafür Sorge, dass die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat die erforderlichen Personal- und Sachmittel erhalten, um ihre Aufgaben angemessen erfüllen zu können.

**§ 8  
Umsetzung**

- (1) Die Integrationsvereinbarung ist an der TU Dresden in der dort üblichen Art und Weise bekanntzumachen. Ihre Umsetzung und Überwachung obliegt den Beteiligten.
- (2) Einmal jährlich wird im Rahmen der Vollversammlung der Beschäftigten mit schweren Behinderungen bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte (i.S.v. § 83 Abs. 3 SGB IX) Bilanz zum Erfüllungsstand der Integrationsvereinbarung gezogen.
- (3) Die Beteiligten berichten in der Vollversammlung (Abs. 2) über Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Integration und Gleichstellung von Menschen mit schweren Behinderungen und ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellten im Arbeitsleben an der TU Dresden (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

**§ 9  
Übermittlung**

Die für die TU Dresden zuständige Agentur für Arbeit und das Integrationsamt (§ 83 Abs. 1 SGB IX) sowie die Beteiligten erhalten je ein Exemplar dieser Integrationsvereinbarung.

**§ 10  
In-Kraft-Treten**

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Dresden, den 18.07.2013

TU Dresden

Schwerbehindertenvertretung  
der TU Dresden

Personalrat der TU Dresden

gez. Wolf-Eckhard Wormser  
Kanzler

gez. Dr. Cornelia Hähne  
Vertrauensperson

gez. Dr. Christina Janz  
Vorsitzende des  
Personalrates

gez. Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland  
Hans Müller-Steinhagen