

Dienstvereinbarung zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zwischen der

Techniker Krankenkasse
Bramfelder Str. 140
22305 Hamburg
(nachfolgend TK genannt)

und dem

Hauptpersonalrat (nachstehend HPR) genannt

und

in Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung
(nachstehend HSchwbV genannt)

wird nach § 75 Abs. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Präambel

Der Vorstand, der HPR und die HSchwbV stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihre Beschäftigung zu fördern.

Mit dieser Dienstvereinbarung konkretisiert die Techniker Krankenkasse die im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) vorgesehene Durchsetzung der Beschäftigungspflicht und die Ein-/ Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess, ausgehend von der gesetzlichen Verpflichtung und der unternehmerisch gewollten Fürsorgepflicht gegenüber behinderten Menschen.

§ 1 Geltungsbereich dieser Vereinbarung

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Dienststellen der Techniker Krankenkasse. Sie gilt ferner für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Techniker Krankenkasse (TK) und kommt für

- die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 2 SGB IX, bzw. solche, die einen entsprechenden Antrag gestellt haben (nachstehend behinderte Angestellte genannt) zur Anwendung.

Für

- Rehabilitanden sowie
- langzeitkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachstehend von Behinderung bedrohte Angestellte genannt) kommt diese Dienstvereinbarung zur Anwendung, soweit dieser Personenkreis in den einzelnen Regelungen gesondert aufgeführt wird.

§ 2 Ziele dieser Vereinbarung

Diese Vereinbarung hat zum Ziel

1. die Arbeitsplätze behinderter Angestellter zu erhalten,
2. die Integration behinderter Angestellter entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen in alle betriebliche Prozesse anzubieten, zu unterstützen und zu gewährleisten,
3. diese Integration behinderter Angestellter in Zusammenarbeit zwischen TK, HSchwbV und HPR aktiv auszubauen,
4. die Neueinstellung behinderter Angestellter zu unterstützen,
5. die Ausbildung und Qualifikation behinderter Angestellter zu fördern.

§ 3 Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen behinderter Menschen

1. Bei betrieblichen Veränderungen hat die TK in Absprache mit der HSchwbV, dem HPR und dem Integrationsamt vorrangig die Umsetzung behinderter Angestellter auf einen geeigneten Arbeitsplatz (evtl. durch arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen) innerhalb der Dienststelle zu veranlassen.
2. Die TK verzichtet auf betriebsbedingte Kündigungen behinderter Angestellter. Dieser Verzicht gilt nicht für verhaltens- und personenbedingte Kündigungen sowie nicht für den Wegfall von Arbeitsplätzen aufgrund von Umständen, die von Seiten der TK nicht zu beeinflussen bzw. zu vertreten sind. Die Vorschriften der §§ 85 bis 92 SGB IX bleiben unberührt.
3. Vor Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen prüft die TK im Einzelfall vor dem Hintergrund der besonderen Bedürfnisse und Belange behinderter Angestellter, ob die Maßnahme zumutbar ist und stimmt sich mit dem zuständigen (Haupt-) Schwerbehindertenvertreter ab.
4. Im Rahmen von Reorganisationen kann die TK im Ausnahmefall auch behinderten Angestellten die einvernehmliche Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses anbieten. Allerdings wird diese Möglichkeit seitens der TK nicht weiter verfolgt, wenn der/die behinderte Angestellte mitteilt, dass er/sie eine entsprechende Regelung nicht wünscht. In diesem Fall versucht die TK durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsplatzanpassungen das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten. Altersteilzeit- und Ruhestandsregelungen werden von den vorstehenden Regelungen nicht erfasst.

§ 4 Maßnahmen zur beruflichen Integration

1. Die Beschäftigung von behinderten Angestellten erfolgt unter der besonderen Zielsetzung, den Einsatz so zu gestalten, dass eine uneingeschränkte Erbringung der Arbeitsleistung ermöglicht wird.
2. Soweit einzelfallbezogen besondere Maßnahmen zur beruflichen Integration erforderlich sind, wird die TK diesen im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten rechtzeitig Rechnung tragen.
3. Die TK stellt für behinderte und von Behinderung bedrohte Angestellte ein Rehabilitationskonzept auf. Ziel ist ein abgestimmtes betriebliches Rehabilitationsmanagement. Insbesondere sollen folgende Maßnahmen angeboten werden: Stufenweise

Wiedereingliederung, Rehabilitationsarbeitsplätze, innerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen, Freistellung auf Zeit.

4. Schwerbehinderte Angestellte i.S.d. § 72 SGB IX werden in angemessenem Umfang beschäftigt.
5. Sowohl interne als auch externe Ausschreibungen von Arbeitsplätzen werden mit dem Zusatz "Die Bewerbung behinderter Angestellter, insbesondere behinderter Frauen, ist erwünscht" ergänzt. Es erfolgt der Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung.
6. Schwerbehinderte Frauen werden unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse vorrangig in den Betrieb integriert.
7. Im Rahmen einer Anlage zu dieser DV wird zwischen der TK und der HSchwV eine einheitliches Klärungsverfahren zur Stellenbesetzung (z.B. Dokumentationsbogen) vereinbart. Im Rahmen dieses Verfahrens stellt die TK nachvollziehbar sicher, dass eine intensive Klärung erfolgt, ob die Besetzung vakanter Arbeitsplätze durch einen behinderten Angestellten möglich ist. Das Ergebnis dieser Abklärung ist den entsprechenden Mitbestimmungsvorlagen beizufügen.
8. Zur Förderung des Einsatzes behinderter Angestellter trägt die TK dafür Sorge, dass bei der jährlichen internen Budgetverteilung für jeden schwerbehinderten oder gleichgestellten Angestellten in der Dienststelle zusätzlich 0,30 Mitarbeiterkapazitäten zuerkannt werden. Dieser Ausgleich erhöht das Gesamtvolumen des Budgets nicht. Er ist ausdrücklich nicht als pauschale Leistungsminderung des/der einzelnen behinderten Angestellten zu werten.

§ 5 Maßnahmen zur Unterstützung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen

1. Bei der Einstellung von behinderten Bewerbern/innen sind nach Möglichkeit alle Integrationsmöglichkeiten auszuschöpfen. Dazu gehören insbesondere
 - die dem Fähigkeitsprofil entsprechende Auswahl des Arbeitsplatzes,
 - die behinderungsgerechte Organisation, Einrichtung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes,
 - die auf die individuellen Fähigkeiten abgestimmte berufliche Ausbildung und Einarbeitung sowie
 - Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung.
2. Mit Abschluss einer Ausbildung bei der TK ist der/die behinderte Auszubildende, wenn er/sie sich bewirbt, nach Möglichkeit in ein seinem/ihrem Fähigkeitsprofil entsprechendes, unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Sollte die Übernahme des/der behinderten Auszubildenden nicht möglich sein, gibt der/die zuständige Dienststellenleiter/in rechtzeitig vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der HSchwV eine schriftliche Begründung dazu ab.
3. Im Rahmen einer Anlage zu dieser DV wird zwischen der TK und der HSchwV ein einheitliches Klärungsverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen (z.B. Dokumentationsbogen) vereinbart. Im Rahmen dieses Verfahrens stellt die TK nachvollziehbar sicher, dass eine intensive Klärung erfolgt, ob die Besetzung vakanter Ausbildungsplätze durch einen behinderten Menschen möglich ist. Das Ergebnis dieser Abklärung ist den entsprechenden Mitbestimmungsvorlagen beizufügen.

§ 6 Maßnahmen zur sozialen Integration

1. Alle Führungskräfte der TK wirken in ihrem Verantwortungsbereich auf ein positives Beschäftigungsklima für behinderte Angestellte hin. Zu ihren Aufgaben gehört es
 - zu verdeutlichen, dass Erkrankungen und Behinderungen nicht immer zum Nachlassen der Leistungsfähigkeit und zur Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten führen,
 - behinderte Angestellte so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll ausschöpfen und weiterentwickeln können,
 - in ihren Planungen zu berücksichtigen, dass behinderte Angestellte in Einzelfällen für bestimmte Tätigkeiten mehr Zeit benötigen als ihre nichtbehinderten Kollegen. In diesen Fällen verdeutlichen sie den nichtbehinderten Angestellten die Notwendigkeit.
 - ggf. begründeten Wünschen nach abweichender Arbeitszeitgestaltung behinderter Angestellter, die mittel- und unmittelbar im Zusammenhang mit ihrer Behinderung stehen, insbesondere die Ausnahme von regelmäßig wiederkehrenden Einschränkungen der Arbeitszeit im Rahmen von sogenannten Spät-/Bereitschaftsdiensten, soweit wie betrieblich möglich zu entsprechen.
 - die Zusammenarbeit zwischen behinderten und nichtbehinderten Angestellten zu fördern.
2. Den direkten Vorgesetzten bei der TK obliegt in ihrem Verantwortungsbereich die besondere, präventive Fürsorge im Sinne des § 84 SGB IX für behinderte Angestellte. Bei auftretenden Problemen und Fragen sind in der Folge der/die zuständige Dienststellenleiter/in und der/die zuständige Angestellte in der Personalabteilung zu kontaktieren.
3. Zu den nebenarbeitsvertraglichen Pflichten eines/einer jeden Mitarbeiters/in gehört auch, behinderten Angestellten in schwierigen Situationen, verursacht durch Mobbing, Diskriminierung aufgrund der Behinderteneigenschaft oder durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu helfen und diese betroffenen Angestellten zu unterstützen. Das verlangt Offenheit für die Sorgen der behinderten Angestellten sowie die Bereitschaft, auf die einzelne Situation im Sinne der Betroffenen vermittelnd und konfliktlösend einzuwirken.
4. Die TK entwickelt und etabliert Schulungsmaßnahmen für ihre Führungskräfte, in denen regelmäßig die gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben im Rahmen der Beschäftigung von behinderten Angestellten vermittelt werden. Die Führungskräfte sollen innerhalb der nächsten drei Jahre nach Abschluss dieser Vereinbarung an einer entsprechenden Maßnahme teilgenommen haben. Den Führungskräften ist eine entsprechende Teilnahmebescheinigung auszustellen.
5. Die TK stellt allen Angestellten dauerhaft allgemein zugängliche Informationen zu folgenden Sachverhalten zur Verfügung:
 - Möglichkeiten der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen in der TK
 - Möglichkeiten der beruflichen Integration und Rehabilitation
 - Ansprechpartner für Fragen behinderter und von Behinderung bedrohter Angestellter zur beruflichen Integration und Rehabilitation.

§ 7 Arbeitsumfeld

1. Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Dienststellen wird den Belangen und Bedürfnissen von behinderten Angestellten Rechnung getragen. Die TK gewährleistet gemäß den §§ 4 und 8 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen den barrierefreien Zugang zu ihren Dienststellen und den dortigen Arbeitsplätzen.

Die Vorschriften

- DIN 18024: Barrierefreies Bauen, Straßen, Plätze, Wege, öffentliche Verkehrs- und Grünflächen
- DIN 18025: Barrierefreies Bauen, Öffentlich zugängliche Gebäude und Arbeitsstätten

sind zu beachten.

2. Behinderten Angestellten mit einer Gehbehinderung (Nachweis: Merkzeichen "G" oder "aG" im Schwerbehindertenausweis) stellt die TK im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf Antrag des/der Angestellten vorrangig und kostenlos einen PKW-Stellplatz in unmittelbarer Nähe der Dienststelle zur Verfügung. Kosten für diese Parkplätze können jedoch in Rechnung gestellt werden, wenn auch allen anderen Angestellten der TK an diesem Standort Kosten für ihren PKW-Stellplatz berechnet werden.
3. Bei der Arbeitssicherheit wird besonders auf die konkreten Bedürfnisse der behinderten Angestellten geachtet. Individuelle Regelungen zur Unterstützung der behinderten Angestellten in Notfallsituationen sind zu treffen.

§ 8 Zielvereinbarungen

1. Zur Festlegung konkreter Umsetzungsmaßnahmen schließt die TK jeweils für aufeinanderfolgende Zweijahreszeiträume eine gemeinsam zu entwickelnde Zielvereinbarung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung ab. Inhaltlich sollen insbesondere folgende Bereiche geregelt werden:
 - konkrete Maßnahmen und Planungen zur Erreichung bzw. Sicherung der gesetzlichen Beschäftigungspflichtquote (Personalplanung)
 - konkrete Maßnahmen und Planungen zur Neueinstellung behinderter Angestellter.
2. Die Zielvereinbarung soll folgende Struktur enthalten:
 - Bestandsanalyse zur konkreten Problematik
 - detaillierte und messbare Zielsetzung
 - detaillierte Beschreibung der Schritte zur Umsetzung
 - Controlling und Berichtspflicht.
3. Die jeweilig gültige Zielvereinbarung wird als Anlage Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 9 Berichtspflicht

1. Der Arbeitgeber erstellt einen jährlichen Bericht, der folgende Angaben getrennt nach männlich und weiblich enthält:
 - Beschäftigungsquote behinderter Angestellter
 - Entwicklung dieser Beschäftigungsquote
 - Prognose zur Beschäftigungsquote
 - Altersstruktur der behinderten Angestellten im Vergleich zu nichtbehinderten Kollegen
 - Vergütungsstruktur behinderter Angestellter
 - Anzahl der Neueinstellungen von behinderten Angestellten und Auszubildenden
 - Anzahl von beendeten Beschäftigungsverhältnissen behinderter Angestellter mit kurzer Angabe der Beendigungsart
 - Anzahl von durchgeführten Qualifikationsmaßnahmen behinderter Angestellter
 - Entwicklung der Fehlbelegungsabgabe bei der TK.
2. Dieser Bericht wird spätestens zum 31.03. des Folgejahres vorgelegt.

§ 10 Inkrafttreten, Kündigung

1. Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie kann jeweils mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Die nachgehende Wirkung dieser Dienstvereinbarung wird ausgeschlossen.
3. Sind einzelne Bestimmungen oder Teile dieser Dienstvereinbarung nichtig, werden die TK, der HPR und die HSchwbV unverzüglich Verhandlungen aufnehmen, um eine Regelung zu finden, die der ursprünglich vereinbarten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten am nächsten kommt. Im übrigen bleibt die Wirksamkeit der Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Hamburg, den 21. August 2003

Prof. Dr. Norbert Klusen
Vorsitzender des Vorstands

Gabriele Sokolowski
Vorsitzende des
Hauptpersonalrates

Stefan Burkötter
Hauptvertrauensmann
der Schwerbehinderten