

Rahmenintegrationsvereinbarung  
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch - (SGB IX)  
über die Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten  
Menschen im Bereich des Thüringer Kultusministeriums  
(RIV-TKM)

Zwischen  
dem Thüringer Kultusministerium (TKM),  
der Hauptschwerbehindertenvertretung beim TKM,  
dem Hauptpersonalrat beim TKM,  
der Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des TKM für den Be-  
reich Schulen und  
dem Hauptpersonalrat im Geschäftsbereich des TKM für den Bereich Schulen

wird folgende Rahmenintegrationsvereinbarung geschlossen:

### **Präambel**

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf die Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Es ist eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Verbunden mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass Maßnahmen zur Integration Schwerbehinderter immer unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Behinderung auf den Einzelfall abzustellen sind, schließen das Thüringer Kultusministerium, die Hauptschwerbehindertenvertretungen und die Hauptpersonalräte diese Rahmenintegrationsvereinbarung.

In dem Bestreben, die Eingliederung schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen als eine wesentliche nach innen und außen wirkende Qualität des Thüringer Kultusministeriums nachhaltig abzusichern und zu fördern und die in dieser Vereinbarung enthaltenen Ziele wirkungsvoll umzusetzen, arbeiten das Thüringer Kultusministerium, die Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die Schwerbehindertenvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen konstruktiv und vertrauensvoll zusammen und beziehen gegebenenfalls weitere Fachdienste ein.

Im Einzelnen wird Folgendes vereinbart:

## **Geltungsbereich**

Diese Rahmenintegrationsvereinbarung gilt für den gesamten Geschäftsbereich des Thüringer Kultusministeriums.

Auf ihrer Grundlage können unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben im Sinne des § 83 SGB IX ergänzende Vereinbarungen getroffen werden, um konkrete Ziele und Maßnahmen, die den Besonderheiten im Hochschul- und Schulbereich Rechnung tragen und die Bereiche Prävention, Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit betreffen, zu vereinbaren. Je eine Ausfertigung solcher Vereinbarungen ist dem Thüringer Kultusministerium, den Hauptschwerbehindertenvertretungen und den Hauptpersonalräten zu übersenden.

Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Beschäftigten die Rede ist, sind hiermit schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen gemeint. Status- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Über den persönlichen Geltungsbereich dieser Vereinbarung hinaus haben die von dieser Vereinbarung nicht erfassten gesundheitlich beeinträchtigten beziehungsweise von Behinderung bedrohten Beschäftigten das Recht, sich wegen dieser Beeinträchtigungen an die Schwerbehindertenvertretung zu wenden; diese wiederum hat die Pflicht, sich dieser Belange anzunehmen.

## **Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind**

- Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Beschäftigter,
- Erhaltung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Beschäftigter,
- Planung und Durchführung dienststellenbezogener Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Prävention im Sinne des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Förderung mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten,
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter,
- Herstellung von Barrierefreiheit in den Dienststellen.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die Dienststellenleiter bzw. Vorgesetzten, die Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (im Folgenden Beauftragter des Arbeitgebers genannt), die Schwerbehindertenvertretungen und die Personalräte eng zusammen.

Der Beauftragte des Arbeitgebers ist an den Dienststellen, für die Schulen an den jeweiligen Schulämtern, zu bestellen. Er ist ein Beschäftigter, der im Sinne des § 98 SGB IX die Dienststelle in Angelegenheiten der Schwerbehinderten verantwortlich vertritt.

Jeder Vorgesetzte muss bei der Verwirklichung dieser Ziele davon ausgehen, dass schwerbehinderte Beschäftigte es als selbstverständlich ansehen, ihre Dienstpflichten wie jeder andere Mitarbeiter zu erfüllen. Die Bemühungen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen vollwertige Arbeit zu leisten, sind zu unterstützen.

Gegebenenfalls sind Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Bund, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern zu koordinieren, um alle entsprechenden, unter anderem finanzielle, Fördermöglichkeiten ausschöpfen zu können.

Damit die Schwerbehindertenvertretungen ihren Beitrag zum Erreichen der oben genannten Ziele leisten können,

- sind sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben umfassend zu unterstützen,
- sind Schwerbehindertenvertreter im notwendigen Umfang von dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, im Vertretungsfall auch die gewählten Stellvertreter,
- sind ihnen unverzüglich Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten sowie Änderungen der Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen,
- haben sie das Recht, an allen Sitzungen der Personalvertretung teilzunehmen und gegebenenfalls die Aussetzung von Beschlüssen zu beantragen.

Ebenso haben die Personalvertretungen die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern und darauf zu achten, dass die den Dienststellen obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

### **Zielfelder und Regelungen**

1. Integrationsteam
2. Personalplanung
3. Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes
4. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
5. Prüfungen
6. Dienstliche Beurteilungen
7. Arbeitszeit
8. Rehabilitation und Prävention
9. Qualifizierung der handelnden Personen
10. Berichterstattung

## 1. Integrationsteam

Integrationsteams werden an den Dienststellen, für die Schulen an den jeweiligen Schulämtern, gebildet.

Sie bestehen aus

- dem jeweiligen Beauftragten des Arbeitgebers,
- der jeweiligen zuständigen Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
- einem Mitglied der zuständigen Personalvertretung,
- dem Dienststellenleiter oder einer anderen zu dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen befugten Person, sofern der Beauftragte des Arbeitgebers nicht unmittelbar in der Sache entscheidungsbefugt ist.

Bei Bedarf können hinzugezogen werden

- Vorgesetzte,
- Suchtbeauftragte,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Beauftragte gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Betriebs- bzw. Amtsarzt,
- Vertreter des Integrationsamtes,
- Vertreter anderer Behörden, insbesondere der zuständigen Agentur für Arbeit oder der Sozialversicherungsträger,
- sonstige Sachverständige.

In ergänzenden Integrationsvereinbarungen können abweichende Regelungen getroffen werden.

Das Integrationsteam und seine Mitglieder achten im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Einhaltung des SGB IX, der Rahmenintegrationsvereinbarung und anderer Vorschriften zugunsten von behinderten oder von Behinderung bedrohten Beschäftigten.

Zu den Aufgaben des Integrationsteams gehören bei der Verwirklichung der Ziele dieser Rahmenintegrationsvereinbarung unter anderem

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM),
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende,
- die Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Beratung des Arbeitgebers bei der Erarbeitung von Weiterbildungsvorschlägen,
- das Erstellen von Arbeitsplatzanalysen.

Aufgabe der Integrationsteams ist es auch, mit Hilfe der Erkenntnisse aus dem BEM allgemeine Maßnahmen zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und Prävention zu entwickeln und dem Dienststellenleiter vorzuschlagen. Dies umfasst insbesondere:

- a) die Primärprävention (Belastungssenkung, Senkung der Erkrankungswahrscheinlichkeit sowie Erhaltung und Förderung der Gesundheit),
- b) die Sekundärprävention (Früherkennung von Krankheitsvor- und -frühstadien) sowie
- c) die Tertiärprävention (Gestaltung des einzelfallbezogenen BEM, medizinische Rehabilitation, stufenweise Wiedereingliederung und berufliche Rehabilitation).

Das Integrationsteam tritt nach Bedarf, mindestens aber einmal jährlich zusammen.

Das BEM ist nach dem „Handlungsleitfaden für das betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Absatz 2 SGB IX“ durchzuführen.

## 2. Personalplanung

Die Dienststellen im Geschäftsbereich sind bereit, im Rahmen ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht die bisherige Beschäftigungsquote zu halten und möglichst zu erhöhen.

Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen werden gezielt auf die Möglichkeit einer Antragstellung gemäß §§ 68, 69 ff. SGB IX hingewiesen.

Bei Einstellungen haben schwerbehinderte Bewerber nach § 81 SGB IX bei vergleichbarer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern. Vergleichbarkeit liegt dann vor, wenn erwartet werden kann, dass der schwerbehinderte Bewerber aufgrund seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gegenüber einem konkurrierenden nichtbehinderten Mitarbeiter gleichwertige Leistungen erbringen kann. Bei Stellenausschreibungen ist hierauf hinzuweisen. Haben sich Schwerbehinderte beworben, so werden sie grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, es sei denn, die fachliche Nichteignung ist offensichtlich.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sollen schwerbehinderte Bewerber, soweit rechtlich möglich, in besonderer Weise berücksichtigt werden. Nach erfolgreich abgelegter Prüfung werden schwerbehinderte Auszubildende und Beamtenanwärter unter Beachtung der Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts vorrangig nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen übernommen.

Die bevorzugte Einstellung von schwerbehinderten Menschen gemäß § 81 SGB IX und/oder die Weiterbeschäftigung erfolgt bei gleicher Eignung auch in Zeiten der Stellenreduzierung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten. Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung zur Erprobung (§ 14 Abs.1 Nr. 5 TzBfG) werden genutzt.

Befristete Arbeitsverträge von schwerbehinderten Beschäftigten sind spätestens nach zwei Jahren und rechtzeitig vor Ablauf der Befristung auf die Möglichkeit einer unbefristeten Weiterbeschäftigung zu überprüfen. Nach Einzelfallprüfung ist bei Eignung und Bedarf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen. Dabei sollen auch die Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung behinderter Menschen in Anspruch genommen werden.

Bei Personalentscheidungen ist stets zu prüfen, ob freiwerdende Arbeitsplätze, insbesondere solche von schwerbehinderten Beschäftigten (zum Beispiel durch geplantes Ausscheiden), mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt werden können. Bei sämtlichen Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit der Agentur für Arbeit und entsprechenden Berufsförderungswerken aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern sie durch geeignete Maßnahmen wie zum Beispiel Arbeitsplatzgestaltung ausgeglichen werden können. Für Auszubildende gilt: es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.

Bei Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten ist dem in § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX festgelegten Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können, Rechnung zu tragen.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem beruflichen Fortkommen z. B. durch Maßnahmen der beruflichen Bildung (vgl. § 81 Abs.4 Nr. 2 und 3 SGB IX) zu fördern.

Umsetzungen, Abordnungen oder Versetzungen schwerbehinderter Beschäftigter sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken; die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig, noch vor Beginn des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens, zu beteiligen. Schwerbehinderte Beschäftigte sollen unter Berücksichtigung ihrer Wünsche nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei im Hinblick auf die mit ihrer Behinderung verbundene Beeinträchtigung an ihrem Arbeitsplatz mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Begründeten Anträgen schwerbehinderter Beschäftigter soll im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten entsprochen werden. Dabei wird das behinderungsbedingte Bedürfnis nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes angemessen berücksichtigt.

Bei Ausgliederungen wird der besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten Rechnung getragen. Die Belange der von Behinderung bedrohten Beschäftigten werden berücksichtigt.

Zur Wahrung der Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften werden die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten aufgefordert, den Ausweis über den Grad der Behinderung bzw. den Bescheid der Agentur für Arbeit bei der Dienststelle vorzulegen, die eine beglaubigte Kopie in die Personalakte aufnimmt und sicherstellt, dass die Belange des Schwerbehinderten berücksichtigt und die zuständige Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligt werden.

### 3. Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Die Arbeitsplätze sind zur Besetzung mit schwerbehinderten Beschäftigten geeignet. Sofern im Einzelfall Hinderungsgründe für die Besetzung mit einem schwerbehinderten Menschen gesehen werden, ist durch das Integrationsteam eine Arbeitsplatzanalyse zu erstellen und gegebenenfalls eine behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze zu veranlassen. Der technische Berater des Integrationsamtes soll in die Gestaltung einbezogen werden. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

Sofern schwerbehinderte Beschäftigte ihre Dienstpflichten nur mit Unterstützung externer Hilfe (zum Beispiel durch Arbeitsassistenz) erfüllen können, ist dies durch geeignete Maßnahmen zu ermöglichen, sofern und soweit dienstliche Belange dadurch nicht beeinträchtigt werden. Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel - gegebenenfalls unter Nutzung der durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder andere Leistungsträger gewährten Zuschüsse - soweit möglich durch die Dienststelle bereitzustellen.

Insgesamt wird bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe auf die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten besondere Rücksicht genommen.

Bei der Planung von Neubauten sowie bei Sanierungs- und Rekonstruktionsmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich des Thüringer Kultusministeriums ist barrierefreies Bauen in öffentlichen Gebäuden nach DIN 18024 umzusetzen. Dies soll auch bei Mietobjekten angestrebt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist in die Planung einzubeziehen.

Für behinderte Beschäftigte mit den Merkzeichen G, aG oder BI, werden kostenlose Parkplätze (entsprechend dem Erlass des Thüringer Finanzministeriums vom 16.10.01 über die private Nutzung von landeseigenen oder vom Land angemieteten Parkflächen für Landesbedienstete) in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Gegebenenfalls sind entsprechende Verhandlungen mit den zuständigen externen Stellen wie Schulverwaltungsamt oder Ordnungsamt aufzunehmen mit dem Ziel, eine Bereitstellung zu erreichen. Die Parkflächen sind besonders zu kennzeichnen.

### 4. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter

Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass jeder schwerbehinderte Beschäftigte rechtzeitig vom jeweiligen Jahresfortbildungsprogramm unterrichtet wird.

## 5. Prüfungen

Prüfungen im Sinne dieser Vereinbarung sind Prüfungen und prüfungsähnliche Verfahren bei Auswahlverfahren, Eignungs-, Laufbahnprüfungen und sonstigen verwaltungsinternen Prüfungen und Bewertungen.

Bei der Prüfung schwerbehinderter Beschäftigter können sich besonders dann Härten ergeben, wenn sie in Wettbewerb zu anderen, nicht behinderten Beschäftigten treten. Zum Ausgleich sollten den schwerbehinderten Beschäftigten daher im Prüfungsverfahren die ihrer Beeinträchtigung angemessenen Erleichterungen gewährt werden. Art und Umfang der Prüfungserleichterungen sind von der prüfenden Dienststelle unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der geltenden Vorschriften festzulegen. Prüflinge sind rechtzeitig von ihrer Ausbildungsdienststelle auf diese Möglichkeiten hinzuweisen. Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen und der Bildung eines Gesamturteils sind Art und Umfang der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen werden.

## 6. Dienstliche Beurteilungen

Leistung und Persönlichkeit der schwerbehinderten Beschäftigten sind objektiv zu bewerten und wahrheitsgetreu zu beschreiben. Bei der Beurteilung ist zu prüfen, ob die dienstlichen Leistungen schwerbehinderter Beschäftigter durch deren Behinderung beeinträchtigt sind. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung ist angemessen zu berücksichtigen.

Den schwerbehinderten Beschäftigten ist insbesondere bei entsprechendem Leistungsstreben bei behinderungsbedingten quantitativen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit oder Einschränkungen der Verwendungsbreite daher die Beurteilungsnote zuzuerkennen, die sie ohne Minderung ihrer Leistungsfähigkeit erhalten würden.

Vor jeder Beurteilung eines schwerbehinderten Beschäftigten ist auf dessen Wunsch die Schwerbehindertenvertretung in Kenntnis zu setzen.

## 7. Arbeitszeit

Die schwerbehinderten, gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten erhalten, soweit dies mit der Art der Dienstgeschäfte vereinbar ist, Gelegenheit, flexible Arbeitszeitsysteme zu nutzen und die individuelle Arbeitszeit an ihren gesundheitlichen Bedürfnissen zu orientieren.

Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, sollen im Einzelfall bei der Arbeitszeitgestaltung begründete Wünsche schwerbehinderter Beschäftigter je nach Art und Schwere der Behinderung berücksichtigt werden, auch bei zeitlich begrenzten äußeren Einflüssen wie zum Beispiel extremen Witterungsbedingungen oder bei Inanspruchnahme medizinischer Leistungen.

Für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Ar-

beitszeit sowie auf Gleitzeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden entsprechende Regelungen getroffen.

Besteht aus gesundheitlichen Gründen die Notwendigkeit, zusätzliche Arbeitspausen einzulegen, sind diese im Rahmen von Flexibilisierungsregelungen möglich oder über diesen Rahmen hinaus mit der Dienststelle abzustimmen und von dieser zu genehmigen.

Schwerbehinderte sind auf Wunsch von Mehrarbeit (§ 124 SGB IX) freizustellen.

## 8. Rehabilitation und Prävention

Beim Auftreten von Problemen bei der Beschäftigung von behinderten oder gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, beziehen die Dienstvorgesetzten die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung so frühzeitig ein, dass eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder die Agentur für Arbeit einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Betroffene können sich jederzeit an das für sie zuständige Integrationsteam beziehungsweise einzelne Mitglieder des Integrationsteams wenden.

Eine ärztlich verordnete stufenweise Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter wird grundsätzlich ermöglicht.

Nach Maßgabe des § 84 Abs.2 SGB IX wird Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- oder dienstunfähig sind, über die Dienststelle ein Beratungsgespräch im Sinne eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeboten. Das BEM wird durch das Integrationsteam durchgeführt.

Als Maßnahmen sind je nach Maßgabe des Einzelfalls zu prüfen:

- Wiedereingliederungsmöglichkeiten,
- Änderung von Arbeitsumfang und Organisation,
- Maßnahmen für eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Umsetzungen,
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen,
- Eintritt in Formen der Altersteilzeit bzw. Teilrenten.

Das BEM ist gemäß dem in der Anlage befindlichen Handlungsleitfaden durchzuführen, sofern durch das Integrationsteam nicht einvernehmlich andere Verfahrensweisen festgelegt werden.

## 9. Qualifizierung der handelnden Personen

Für Personalleiter, Beauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und zuständige Mitglieder der Personalräte sind umfassende Kenntnisse zu den Themen

- Prävention,
- Integrationsvereinbarung,
- Arten der Behinderung,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

notwendig. Die Dienststelle muss daher besonderen Wert auf entsprechende Schulungen dieses Personenkreises legen.

Vorgesetzten von behinderten oder gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten werden entsprechende Fortbildungen angeboten. Bildungsangebote des Integrationsamtes und anderer Bildungsträger werden genutzt.

## 10. Berichterstattung

Auf Versammlungen der schwerbehinderten Beschäftigten berichtet der Dienststellenleiter oder ein in Personalangelegenheiten entscheidungsbefugter Vertreter der Dienststelle über den Stand, die erreichten Fortschritte und Probleme bei der Integration schwerbehinderter Beschäftigter und gegebenenfalls über die notwendige Aktualisierung der Integrationsvereinbarung. Ein Vertreter des zuständigen Personalrates sowie der zuständige Beauftragte des Arbeitgebers in Angelegenheiten der Schwerbehinderten sollen zu der Versammlung eingeladen werden.

Die personalführenden Dienststellen (Hochschulen, Staatliche Schulämter), das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien, die Staatlichen Studienseminare und die Gemeinsame Verwaltung beim Landesamt für Denkmalpflege und Archäologie berichten dem Thüringer Kultusministerium jährlich zu einem festgesetzten Termin schriftlich über ihre mit der Integrationsvereinbarung gemachten Erfahrungen.

## Finanzielle Ressourcen

Im Haushalt wird Vorsorge getroffen, dass Zuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und anderer Leistungsträger auf einem gesonderten Einnahmetitel gebucht und über Regelungen im Haushaltsgesetz oder einen Verstärkungsvermerk für Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte werden über die Einnahmen und Ausgaben informiert.

## Inkrafttreten/Änderungen

Diese Rahmenintegrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und löst die Rahmenintegrationsvereinbarung zur Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben des ehemaligen Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 23.5.2002 für den Geschäftsbereich des ehemaligen Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie die Dienststelle TKM und die Rahmenintegrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX über die Beschäftigung Schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Bereich des TKM vom 17.12.2003 ab.

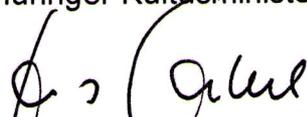
Sie ist mindestens einmal jährlich durch die Unterzeichner auf ihre Aktualität und Handhabung im täglichen Umgang zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben. Darüber hinaus hat jede Seite das Recht, jederzeit Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Rahmenintegrationsvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu vereinbaren.

Die Rahmenintegrationsvereinbarung wird an allen Dienststellen bekannt gemacht, im Staatsanzeiger sowie auf der Homepage des TKM veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit übermittelt.

Erfurt, den <sup>7.5.</sup>.....2008

Thüringer Kultusministerium

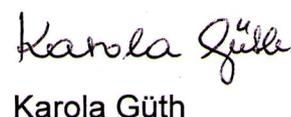


Prof. Dr. Jens Goebel

Hauptschwerbehindertenvertretung  
beim TKM



Hauptpersonalrat beim TKM



Karola Güth

Hauptschwerbehindertenvertretung im  
Geschäftsbereich des TKM Bereich  
Schulen



Gisela Heyne

Hauptpersonalrat im Geschäftsbereich  
des TKM Bereich Schulen



Axel Freyer