

BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der
Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt
(im Folgenden AUVA genannt)

und dem
Zentralbetriebsrat
(im Folgenden ZBR genannt)

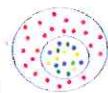
über
die Integration/Inklusion von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung in der AUVA

I. PRÄAMBEL

Menschen mit Behinderung sind gem. UN-Behindertenrechtskonvention fester Bestandteil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Die Integration/Inklusion sowie die Teilhabe in der Gesellschaft und im Arbeitsleben, Chancengleichheit und Gleichstellung sowie respektvolle Zusammenarbeit von und mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung sind wesentlicher Bestandteil der Kultur der AUVA.

II. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Integration:



Das Konzept Integration geht davon aus, dass eine Gesellschaft aus einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Minderheitengruppe besteht, die in das bestehende System integriert wird. Integration bedeutet soziologisch gesehen

die „Verbindung einer Vielfalt von Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit“ (Duden, Bd. 5, 1999, S1959).



2. Inklusion:

Inklusion betrachtet alle Menschen als Individuen, die von vornherein und unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Voraussetzungen Teil des Ganzen sind. Inklusion betrachtet die Vielfalt und Heterogenität der Gesellschaft als grundlegend und selbstverständlich. Es müssen sich nicht Einzelne dem System anpassen, sondern die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind so flexibel gestaltet, dass sie jeder oder jedem Einzelnen Teilhabe ermöglichen.

III. ZIELE

- Die Entwicklung von der Integration zur Inklusion von Menschen mit Behinderung,
- Die Beibehaltung der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtzahl sowie der mittel- bis langfristige Ausbau der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung in der AUVA über die Pflichtzahl hinaus. (Vergleichszeitpunkt ist der 1. 1. eines jeden Kalenderjahres),
- Die Arbeitsplatzhaltung der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung
- Die Schaffung von Barrierefreiheit in der AUVA.

Diese Vereinbarung soll unter Berücksichtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen und Möglichkeiten die dauerhafte Eingliederung von Menschen mit Behinderung in einem sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AUVA für die Integrations-/Inklusionsthematik sensibilisieren.

Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so zu gestalten und zuzuteilen sind, dass es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung ermöglicht

wird, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einzusetzen und diese weiterzuentwickeln. Damit soll auch ein Beitrag zur weiteren Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit, Teilhabe und Gleichstellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung geleistet werden.

IV. STRATEGISCHE ANSÄTZE ZUR ZIELERREICHUNG

- Einstellung von Menschen mit Behinderung
- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AUVA
- Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung
- Fort- und Weiterbildung bzw. bedarfsorientierte, anlassbezogene Maßnahmen (z.B. Teambuilding) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt werden.
- Bei der Beurteilung der Arbeitsleistung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung ist eine etwaige in der Behinderung begründete Minderleistung zu Gunsten dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- In schwerwiegenden Einzelfällen, in welchen es zu einer deutlich spürbaren und über einen längeren Zeitraum andauernden Leistungsminderung kommt, verpflichtet sich die AUVA, diese Leistungsminderung mit geeigneten Mitteln abzufedern. .Durch das Präventionsteam ist gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson eine individuelle Lösung anzustreben und diese bei der Umsetzung zu begleiten.
- Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Sicherung von Teilzeitarbeitsplätzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung oder anlassfallbezogen bei schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen (im letzteren Fall siehe dazu Betriebsvereinbarung „Betriebliche (Wieder-)Eingliederung“).
- Förderung der beruflichen (Wieder-)Eingliederung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung oder anlassfallbezogen bei schwerwiegenden

gesundheitlichen Einschränkungen. (siehe dazu Betriebsvereinbarung „Betriebliche (Wieder-)Eingliederung“)

- Förderung von und Bestreben nach Individuallösungen im Zusammenhang mit Telearbeitsplätzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung oder anlassfallbezogen bei schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen. (siehe dazu Betriebsvereinbarung „Telearbeit“)
- Die Verpflichtung zur Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung trifft alle eigenen Einrichtungen, Dienststellen und alle einzelnen Organisationseinheiten in gleicher Weise.

V. PERSONALPLANUNGSMASSNAHMEN

Die Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Führungskräfte haben sich bei Bedarf mit den rechtlichen Regelungen und allen Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung vertraut zu machen. Hierbei unterstützt die Behindertenvertrauensperson, gegebenenfalls können z.B. das Sozialministeriumservice, das Arbeitsmarktservice, Arbeitsinspektorate, Arbeitsassistenten, die Servicestellen der Rehabilitationsträger, Fit2work, Hilfestellung geben.

Vorgesehene Maßnahmen sind beispielsweise:

- Grundsätzlich wird bei öffentlicher Stellenausschreibung in Absprache zwischen Personalstelle und Behindertenvertrauensperson die Formulierung „Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind erwünscht“ verwendet.
- Menschen mit Behinderung, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, sind mit dem Ziel der Erreichung bzw. mittel- bis langfristig der Erhöhung der Pflichtzahl bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation und vergleichbarer Eignung vorrangig zu berücksichtigen.
- Die Personalabteilung/Personalstelle hat alle Bewerbungen, aus welchen ersichtlich ist, dass es sich um einen Menschen mit Behinderung handelt, nach Einlan-

gen dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson zur Einsicht vorzulegen.

- Von der Absolvierung des Aufnahmetests der AUVA ist in begründeten Einzelfällen (je nach Art und Schwere der Beeinträchtigung) nach Rücksprache mit und Einschätzung der Behindertenvertrauensperson abzusehen. In diesen Fällen ist eine andere adäquate Feststellung der Eignung durchzuführen (z.B. Praktikum). Alle Einrichtungen, Dienststellen und Organisationseinheiten trifft in gleicher Weise die Verantwortung, Menschen mit Behinderung Praktika zu ermöglichen.
- Die Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen mit Behinderung ist anzustreben.
- Termine im Zusammenhang mit der Einschätzung des Grades einer Behinderung, Feststellungstermine, Begutachtungen (z.B. Fit2work) usw. gelten als Arzt- bzw. Amtswege.
- Scheidet eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer mit Behinderung aus der AUVA aus, ist anzustreben, die Planstelle wieder mit einer Person mit Behinderung zu besetzen. Ist dies nicht möglich, so ist anzustreben, einen anderen für behinderte Menschen geeigneten Posten mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer mit Behinderung zu besetzen. Die frei werdende Planstelle ist durch die Personalabteilung der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.

VI. BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung an Qualifikationsmaßnahmen ist für die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse an die technisch-organisatorischen Anforderungen von entscheidender Bedeutung.

Die AUVA gibt Menschen mit Behinderung deshalb gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, wie Menschen ohne Behinderung.

VII. ARBEITSPLATZGESTALTUNG

Menschen mit Behinderung haben gegenüber der AUVA einen Anspruch auf behindertengerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür sind jeweils für den Einzelfall gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, eventuell dem Betriebsrat, sonstigen Fachkräften der AUVA (z.B.: Sicherheitsvertrauensperson, Arbeitsmedizinerin beziehungsweise Arbeitsmediziner, Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter der eigenen Einrichtungen) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (z.B. Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorat, Arbeitsassistenten, Rehabilitationsträger) festzulegen.

VIII. PRÄVENTION

Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen der Gesundheitszustand angemessen berücksichtigt wird. Hierbei ist vor allem auf eine ergonomische und behindertengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze Bedacht zu nehmen.

Die AUVA verpflichtet sich, gesundheitliche Beeinträchtigungen von Menschen mit Behinderung aus der beruflichen Tätigkeit durch geeignete Vorsorgemaßnahmen zu vermeiden.

Treten bei Beschäftigten mit Behinderung weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen auf, so unterstützen die zuständigen Organisationseinheiten der AUVA die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung bei der Überwindung der sich daraus ergebenden Schwierigkeiten. Grundsätzlich ist dabei der Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz anzustreben. In Einzelfällen kann es jedoch erforderlich sein, dass die Arbeitsablauforganisation anzupassen, eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht zu gestalten ist. Ist der weitere Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz trotz intensiver Bemühung nicht zu realisieren, ist das Präventionsteam unter Einbeziehung der Behindertenvertrauensperson mit der Thematik zu befassen. Mit Unterstützung von Personalabteilung, Betriebsrat, Arbeitsmedizinerin beziehungsweise Arbeitsmedizi-

ner, gegebenenfalls Arbeitsassistenten und anderen, mit der Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt betrauten Institutionen, sind Alternativen und Lösungsansätze durch das Präventionsteam zu erarbeiten. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

IX. TEILZEIT, TELEARBEIT UND (WIEDER-)EINGLIEDERUNG

Teilzeit-, Telearbeit beziehungsweise betriebliche (Wieder-)Eingliederungsmaßnahmen sind gemäß den rechtlichen Bestimmungen (Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen etc.) umzusetzen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung oder anlassfallbezogen mit schwerwiegender gesundheitlicher Einschränkung (z.B. MS im fortgeschrittenen Stadium, fortgeschrittene Krebserkrankung) ist Teilzeit beziehungsweise Telearbeit zu ermöglichen, wenn die kürzere Arbeitszeit/Telearbeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (hierfür ist eine arbeitsmedizinische Stellungnahme erforderlich) und eine Ausgestaltung eines Teilzeit-/Telearbeitsplatzverhältnisses betrieblich angemessen möglich ist.

X. BARRIEREFREIHEIT

Über Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit sind die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat von den zuständigen Organisationseinheiten der AUVA rechtzeitig und umfassend zu informieren. Sie erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

XI. EVALUIERUNG

Diese Betriebsvereinbarung ist im ersten Halbjahr 2021 zu evaluieren. Diese hat die Entwicklung der Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die in der AUVA beschäftigt sind, zu enthalten, ebenso die Anzahl jener Beschäftigten, deren Behinderung auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist, sowie ein Darstellung der Bleibedauer.

Die Evaluierung erfolgt im Wege der Betriebsvereinbarung über die Organisation und die Aufgaben der Präventionsteams und des Koordinationsteams.

XII.GELTUNGSDAUER

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2018 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Die Betriebsvereinbarung kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Für die AUVA

Der Generaldirektor

Dr. Helmut Köberl

Wien, am 29.11.2017

Der Obmann

DDr. Anton Ofner

Wien, am 29.11.2017

Für den Zentralbetriebsrat

Der Vorsitzende

DI Erik Lenz

Linz, am 24.11.2017