

Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen an der Universität Ulm gemäß dem Sozialgesetzbuch IX, § 83

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Angesichts der seit Jahren überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen besteht nach wie vor eine gesellschaftliche Verpflichtung, sich aktiv um die Integration von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben zu bemühen. Die Universität als öffentlicher Arbeitgeber ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und ist stets bestrebt, ihren Teil zur Erfüllung dieser Verpflichtung beizutragen.

Mit der in § 83 SGB IX verankerten Integrationsvereinbarung hat der Gesetzgeber ein neues Instrument zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben geschaffen, das die Universität gerne aufgreift. Dabei geht es der Universität vor allem darum, die teilweise vorhandenen Handlungsleitlinien des SGB IX und der Schwerbehinderten-Fürsorge-Verwaltungsvorschrift durch konkrete und verbindliche Verhaltensregeln und Zielvereinbarungen zu ergänzen und durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit – unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs-, und Anhörungspflichten der Interessenvertretungen zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und der Dienststelle eine dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen zu erreichen

Die festgelegten Ziele und Maßnahmen dieser Vereinbarung sind nach dem Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten zu überprüfen und unter Berücksichtigung des Erfolges dieser Vereinbarung neu zu definieren.

Die Vereinbarung wird unterzeichnet von der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Dienststelle.

1. Geltungsbereich:

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen i. S. von § 2 Abs. 2, SGB IX und gleichgestellte Menschen i. S. von § 2 Abs. 3, SGB IX, nachstehend Schwerbehinderte genannt. Soweit hier Regeln enthalten sind, die das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Schwerbehinderten regeln, gilt diese Vereinbarung für alle Beschäftigten der Dienststelle Universität.

Der Begriff der Dienststelle i. S. des Sozialgesetzbuches bestimmt sich gemäß § 87 SGB IX nach dem Personalvertretungsrecht.

1. Bestandsaufnahme

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter an der Universität war in den letzten Jahren relativ konstant. Die Anzahl der neu eingestellten/neu anerkannten Schwerbehinderten und die Anzahl der ausscheidenden Schwerbehinderten hielten sich die Waage. Im Durchschnitt des Jahres 2002 waren 4,96 der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt.

Nach Bereichen aufgegliedert ergeben sich folgende Quoten*:

Zentrale Universitätsverwaltung	6,45%
Zentrale Betriebseinheiten	6,48%
Forschung und Lehre	2,53%

2. Ziele

Ziel der Universität ist es, dass möglichst viele Schwerbehinderte eine dauerhafte behindertengerechte Beschäftigung finden. Angestrebt wird eine stabile Beschäftigungsquote von mehr als 6%, wobei es insbesondere die Beschäftigung Schwerbehinderter in Forschung und Lehre zu verbessern gilt.

3. Maßnahmen

Arbeitskreis „Integrationsvereinbarung“

An der Universität wird ein Arbeitskreis "Integrationsvereinbarung" gegründet, welcher die Umsetzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Handlungsleitlinien und Verhaltensregeln koordiniert und deren Einhaltung überwacht. Der Arbeitskreis tagt mindestens zweimal im Jahr und wird von der Schwerbehindertenvertretung einberufen. Weitere Sitzungen erfolgen, wenn zwei Mitglieder dies verlangen.

Mitglieder sind der Leiter der Personalabteilung, ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenvertreterin, der Beauftragte des Arbeitgebers, sowie ein Vertreter der Abteilung Bau- und Raumangelegenheiten. Den Vorsitz des Arbeitskreises übernimmt die Schwerbehindertenvertretung

Bericht der Dienststelle

Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 95 Abs. 6, SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.

Die Dienststelle stellt in einer jährlichen Fortschreibung die Beschäftigtenstruktur von Schwerbehinderten dar. Hauptkriterien dieser Berichterstattung sind:

- Beschäftigungsquote nach den Bereichen: Zentrale Verwaltung, Forschung und Lehre, Zentrale Betriebseinheiten
- Geschlecht
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung

* gemessen an der Beschäftigtenzahl

- Anzahl der Auszubildenden (Bewerbungen und Einstellungen), untergliedert nach nichtbehinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.
- Wiederbesetzung/Neubesetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen.

Einstellungsgrundsätze

Nach § 81 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können. Über das Ergebnis dieser Bemühungen ist die Schwerbehindertenvertretung in jedem Einzelfall zu unterrichten. Geeignete Schwerbehinderte sind bevorzugt einzustellen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen.

Soll von der Verpflichtung des § 81 SGB IX abgewichen werden, insb. wenn vorrangige Gründe der Personalplanung/-entwicklung (z.B. interne Umsetzung, Entfristung, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, Übernahme von Ausgebildeten) oder ein kurzfristiger Vertretungsbedarf entgegenstehen, ist hierüber mit der Schwerbehindertenvertretung zuvor Einvernehmen zu erzielen.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ist die Dienststelle im besonderen verpflichtet, auf die Erfüllung der vorgeschriebenen Beschäftigungsquote zu achten. Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die in dieser Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.

Wird eine Stelle ausgeschrieben, ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes hierüber zu informieren. In der Ausschreibung ist auf das Bestreben der Universität, die Beschäftigung Schwerbehinderter zu fördern, hinzuweisen.

Wenn sich Schwerbehinderte bewerben, ist unmittelbar nach Bewerbungsschluß und vor Beginn des Auswahlverfahrens die Schwerbehindertenvertretung hierüber zu unterrichten. Schwerbehinderte, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Sofern sich das Anforderungsprofil nicht abschließend aus der Stellenausschreibung ergibt, ist das genaue Anforderungsprofil zusammen mit der Stellenausschreibung der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen. Werden Schwerbehinderte nicht eingeladen, ist dies vorher mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen und Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen findet nur dann nicht statt, wenn der Schwerbehinderte dies ausdrücklich ablehnt.

Ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese schriftlich zu begründen und auf Wunsch zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört.

Die Personalabteilung ist für die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze verantwortlich.

Lohnkostenzuschüsse

Lohnkostenzuschüsse, welche die Dienststelle bei der Einstellung von Schwerbehinderten erhält, sind der Abteilung/Einrichtung gutzuschreiben, in welcher der Schwerbehinderte beschäftigt ist.

5. Barrierefreiheit

Die Universität wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen erfolgen zu Beginn der Planungsphase und anschließend in angemessenen Abständen Abstimmungsgespräche mit der Schwerbehindertenvertretung.

6. Beschäftigung

Für Schwerbehinderte müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, geschaffen werden. Insoweit besteht die Verpflichtung der Abteilungs-, Einrichtungsleiter:

1. zu einer persönlichkeitsgerechten Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben
2. zur Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen Arbeitshilfen
3. zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeit und Kenntnisse der Schwerbehinderten

In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass Schwerbehinderte für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.

Schwerbehinderten ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

In angemessenen Abständen ist für schwerbehinderte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Soweit erforderlich erstellt der zuständige Vorgesetzte dazu mit dem Beschäftigten einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit der Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung ermittelt die Fördermöglichkeiten und stellt bei Bedarf über den Beauftragten der Dienststelle den entsprechenden Antrag beim jeweils zuständigen Leistungsträger.

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht unterschritten werden darf.

Bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen ist die Schwerbehindertenvertretung beratend zu beteiligen.

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihr persönliche Situation zu verbessern.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für Schwerbehinderte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann, als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbe-

hindertenvertretung zu beteiligen. Bei Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen hat die Dienststelle darauf zu achten, daß dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden.

Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter / Gewährung einer Leistungsstufe

Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft als Menschen ohne Behinderung. Bei der Beurteilung der Leistungen schwerbehinderter Beschäftigter ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen. Art und Umfang der Berücksichtigung sind in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Ist die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung betroffen, aber dank besonderer Energie des schwerbehinderten Beschäftigten uneingeschränkt zu bejahen, ist dies hervorzuheben.

Auf Wunsch des Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung bei der Bekanntgabe der Beurteilung hinzuzuziehen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Gewährung von Leistungsstufen zu beteiligen.

Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderungen erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Schwerbehinderten, die auf eine Arbeitsassistenz angewiesen sind (z. B. Gebärdendolmetscher, Vorlesekräfte, Hilfspersonal bei Rollstuhlfahrern) ist der ungehinderte Zugang für die Arbeitsassistenz zu gewähren.

Anträge auf berufsbegleitende Hilfen bei den entsprechenden Stellen sind von der Personalabteilung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu stellen.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z. B. Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen "aG" oder "G") sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zu Verfügung zu stellen. Stehen eigene oder allgemein angemietete Liegenschaften als Parkflächen nicht zur Verfügung, können geeignete Flächen angemietet werden. Schwerbehinderte im vorstehenden Sinne genießen insoweit den Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten.

7. Rehabilitation und Fürsorge

Anspruch auf Rehabilitation und Fürsorge im Sinne dieser Integrationsvereinbarung haben die in § 2 SGB IX genannten Menschen.

Um das Ziel einer dauernden Eingliederung Behinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des Gesetzes über die Angleichung der

Leistungen zur Rehabilitation entsprechende Leistungen im medizinischen, berufsfördernden und ergänzenden Bereich vor. Als Grundsatz gilt "Rehabilitation vor Rente"

Soweit behinderte Beschäftigte diese Leistungen der gesetzlichen Reha-Träger nur während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen können, sind sie im Rahmen der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes/der Besoldung von der Arbeit freizustellen.

Bei Auftreten von berufs- oder behindertenspezifischen Erkrankungen oder Beschwerden hat der Behinderte die Möglichkeit an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilzunehmen. Dies sollen in Zusammenarbeit mit den medizinischen Diensten der Krankenkassen, der Arbeitsmedizin und der Schwerbehindertenvertretung erarbeitet werden.

Eine frühzeitige Intervention zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit durch berufs begleitende Hilfen hat Vorrang vor Rehabilitationsmaßnahmen, da mit längerer Arbeitsunfähigkeit die Eingliederung immer schwieriger wird. Wird eine krankheitsbedingte Leistungsminderung vermutet, sind mit der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Die Dienststelle schaltet mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung auch ein, wenn ein Beschäftigter, auf den die Bestimmungen des § 2 SGB IX zutreffen, länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist.

Bei der Wiedereingliederung von Behinderten Menschen nach längerer Krankheit ist die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzu zu ziehen.

8. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung durch die in der Präambel benannten Personen in Kraft.

Ulm den

.....
Dr. K. Vernau
Kanzlerin der
Universität Ulm

.....
Eugen Neff
Schwerbehinderten-
vertrauensperson

.....
Wolfgang Schüle
Vorsitzender des
Personalrates