

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX

Zwischen der Universität Freiburg, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Integrationsvereinbarung geschlossen:

Vorbemerkung

Ziel der gemeinsamen Bemühungen und engen Zusammenarbeit von Universitätsverwaltung, Beauftragtem des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat ist die Integration Schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen, deren bestmöglicher Einsatz und berufliche Förderung, die Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen sowie die Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht.

Ziele der Integrationsvereinbarung

1. Die Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen wird gefördert. Dazu ist bereits im Stadium der Personalplanung grundsätzlich die Frage zu klären, ob die Beschäftigung eines/einer schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin auf den neu oder nachzubesetzenden Arbeitsplatz möglich ist. Ist diese Frage zu bejahen, wird die Stellenbesetzung gemäß Rundschreiben Nr. 1/2002 und den im Internet veröffentlichten Verfahrensrichtlinien („Wie geht das?“) behandelt.
Bei Neueinstellungen sind vor Vertragsabschluss Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zu prüfen und ggf. zu beantragen.
Besondere Bedeutung wird im Rahmen der Beschäftigungspflicht der Integration schwerbehinderter Frauen beigemessen.
2. Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
3. Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sind schwerbehinderte Menschen bei der beruflichen Weiterbildung bevorzugt zu berücksichtigen.
4. Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind bei Bedarf behinderungsgerecht auszustatten, z.B. durch

- a. Technische Aus- und/oder Umrüstung
- b. Persönliche Ausstattung des/der Betroffenen

Über spezielle Möblierung hinaus, die in den Zuständigkeitsbereich des Landeswohlfahrtsverbandes oder des Arbeitsamtes/Integrationsamtes fallen, beinhaltet dies auch die Ausstattung mit entsprechenden Hard- und Softwareprodukten.

Die Förderungsmöglichkeit durch das Integrationsamt wird dabei durchgängig im Vorfeld der Auftragserteilung geprüft. Bei Neueinstellungen sind Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit vor Vertragsabschluss zu prüfen und ggf. zu beantragen.

5. Bei der Arbeitsorganisation ist die Art der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Das setzt voraus, dass zu diesem Zweck die gesundheitlichen Beeinträchtigungen dem Personalverantwortlichen gegenüber offen gelegt werden.

Dabei sind folgende Möglichkeiten zu prüfen:

- Veränderung des Arbeitsablaufs
- Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
- Rückgriff auf Vorqualifizierung
- Interne und externe Qualifizierung
- Zumutbare Mitwirkung des/der Betroffenen

Treten in diesem sehr sensiblen Bereich Fragen auf, ist mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat Verbindung aufzunehmen.

6. In Zusammenarbeit mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung ist sicherzustellen, dass auch das Arbeitsumfeld nach Art und Schwere der Behinderung behinderungsgerecht gestaltet wird.

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen, insbesondere sind die entsprechenden DIN-Normen einzuhalten.

Es ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen werden bei Bedarf mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet. Dies gilt besonders für die Kennzeichnung von Fluchtwegen.

7. Im Falle des Auftretens von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis sind seitens der Einrichtungen und der Personalverwaltung so früh wie möglich die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat einzuschalten.
Ziel ist es, durch entsprechende Hilfestellung in Form von Beratung und ggf. finanziellen Leistungen des Integrationsamtes im Sinne des § 102 SGB IX den Bestand des Arbeitsverhältnisses möglichst zu sichern.
8. Teilzeitanträge von schwerbehinderten Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen, sind wohlwollend zu entscheiden.

Umsetzung

Auf die zielgerichtete Umsetzung der Integrationsvereinbarung achten alle Beteiligten. Jedem Beteiligten steht das Recht zu, sich in Fragen der ordnungsgemäßen Umsetzung der Integrationsvereinbarung an die Dienststellenleitung zu wenden.

1. Die Dienststelle stellt in einer jährlichen Fortschreibung gem. § 80 Abs. 1 SGB IX die Beschäftigungsstruktur von Schwerbehinderten dar. Der Bericht geht je an die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat.
2. Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 95 Abs. 6, SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.
3. 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 bei Bedarf und wird von der Schwerbehindertenvertretung einberufen.
Mitglieder sind die Schwerbehindertenvertretung, der Leiter der Personalabteilung, ein Mitglied des Personalrats, die Frauenvertreterin sowie der Beauftragte des Arbeitgebers.

Schlussbestimmung

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der Vertragspartner, unter Einhaltung einer Frist von drei

Monaten, gekündigt wird. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Nach Eingang einer Kündigung nehmen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Dienststelle gibt die Integrationsvereinbarung in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität Freiburg bekannt.

Freiburg, den 04. März 2005

Rektor

Schwerbehindertenvertrauensfrau

Personalrat