

Eberhard Karls Universität Tübingen

Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX

Zwischen der Universität Tübingen, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Integrationsvereinbarung abgeschlossen:

Vorbemerkung

Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen.

Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten.

Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

I. Ziel der Integrationsvereinbarung

(1) Ziel der Integrationsvereinbarung ist die

- a) Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen insbesondere schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen gem. § 2 SGB IX
- b) Überprüfung der Arbeitsplätze zu besetzender Stellen auf Eignung für behinderte Menschen
- c) Beschäftigungssicherung behinderter Beschäftigter
- d) berufliche Förderung, Fortbildung und die Berücksichtigung der individuellen Besonderheit bei der dienstlichen Beurteilung der behinderten Beschäftigten
- e) Erhaltung der Gesundheit der behinderten Beschäftigten
- f) Barrierefreiheit an der Universität.

(2) Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Dienststelle, Beauftragte/r des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat eng zusammen. Die nach Satz 1 Handelnden, die Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt), das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(3) Die Dienststelle wird die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die behinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören.

II. Zielvereinbarungen:

Zielfelder der Zielvereinbarungen sind:

1. Personalplanung
2. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit
3. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
4. Benachteiligungsverbot
5. Prävention und Rehabilitation

1. Personalplanung:

Die Dienststelle erreicht derzeit nicht die gem. § 71 SGB IX geforderte Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen. Sie tritt dauerhaft für die Erreichung der Beschäftigungsquote ein und bemüht sich nachdrücklich, dass schwerbehinderte Menschen eine faire Chance zur Einstellung im Einstellungsverfahren erhalten.

- (1) Zur Erreichung dieses Zieles sind der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig über wieder zu besetzende Stellen zu benachrichtigen. Ferner sind freie Stellen dem Arbeitsamt mitzuteilen. Die Ausschreibung hat den Vorlagen der Verwaltung zu entsprechen.
Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, den unmittelbaren Arbeitsplatz in Augenschein zu nehmen und sich über die Arbeitsbedingungen zu informieren. Der Schwerbehindertenvertretung sind die Kriterien mitzuteilen, die für sie bei der Auswahl der Bewerber/innen von Bedeutung sind.
- (2) Nach Bewerbungsschluss werden alle Bewerbungsunterlagen der Schwerbehindertenvertretung zur Einsicht vorgelegt, sofern mindestens eine Bewerbung eines Schwerbehinderten erkennbar oder zu vermuten ist.
- (3) Schwerbehinderte Bewerber/innen sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Eine Erörterung ist durchzuführen, wenn beabsichtigt ist, schwerbehinderte Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Den Wünschen der Schwerbehindertenvertretung ist im Besonderen Rechnung zu tragen. Vorstellungsgespräche werden nicht vor Ablauf der Bewerbungsfrist geführt.
- (4) Nach den Einstellungsgesprächen versuchen die Beteiligten eine einvernehmliche Entscheidung zu treffen. Das Letztauswahlrecht steht der Dienststelle zu. Sollte entgegen dem Votum der Schwerbehindertenvertretung die Einstellung eines schwerbehinderten Bewerbers nach einer Erörterung nicht erfolgen, ist dies gegenüber der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat ausführlich schriftlich zu begründen.
- (5) Die Rubrik „Fürsorge für Schwerbehinderte“ in der Einstellungsverfügung ist in jedem Falle auszufertigen. Entspricht die beabsichtigte Einstellung nicht dem Votum der Schwerbehindertenvertretung, ist dies schriftlich zu vermerken. Der Schwerbehindertenvertretung wird das Recht eingeräumt, vor der Festlegung der Maßnahme durch die Zentrale Verwaltung seine Stellungnahme dazu schriftlich als Anhang abzugeben.
- (6) Die Dienststelle versucht unter Berücksichtigung ihrer Verpflichtung zur Fürsorge hinsichtlich der Schwerbehinderten, zwischen den Parteien eine Einigung zu erreichen. Die vollständigen Unterlagen werden dann dem Personalrat zu seiner Beschlussfassung vorgelegt.
- (7) Sollen Auszubildende der Dienststelle im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei gleicher Eig-

nung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Absicht einer Weiterbeschäftigung ist frühzeitig der Personalabteilung mitzuteilen. Sie ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

- (8) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiter/innen zu übernehmen.
- (9) Die Dienststelle verpflichtet sich im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten, staatliche Förderprogramme zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch zu nehmen.

2. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und Barrierefreiheit:

- (1) Die Arbeitsräume schwerbehinderter Menschen sind behindertengerecht auszuwählen oder herzurichten.
Arbeitsplatzbegehungen der Arbeitsräume von schwerbehinderten Beschäftigten führt der/die Betriebsarzt/-ärztin unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes kann in die Gestaltung einbezogen werden.
- (2) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf in der Regel nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.
Bei der Planung von Neubauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung vorzusehen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten, insbesondere ist vorzusehen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer/innen zugänglich gemacht werden. Bei grundlegenden Umbauten soll ebenso verfahren werden. Hierbei ist auf den Altgebäudebestand besonders Rücksicht zu nehmen. Die Universität wird sich außerdem bemühen, dass Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen bei Bedarf mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet werden.
- (3) 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 und die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden müssen.
- (4) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann, als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Bei Umsetzungen hat die Dienststelle darauf zu achten, dass dem schwerbehinderten Beschäftigten entsprechend den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen angeboten werden.
- (5) 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 Dienststelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Schwerbehinderte im vorstehenden Sinne genießen insoweit immer den Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten.

- (6) Die Dienststelle stellt die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sicher.

3. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter:

- (1) Für Schwerbehinderte im Beamtenverhältnis sieht § 11 Abs. 2 Satz 2 LbVO vor, dass aus der Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung keine Nachteile erwachsen dürfen. Bei sonst gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sollen schwerbehinderte Menschen bevorzugt befördert und bei der Besetzung freier Stellen berücksichtigt werden.
- (2) Die Grundsätze über die Beförderung, Vorrangbeförderung und Beförderung in Spitzenstellungen schwerbehinderter Beamter/innen gelten sinngemäß für Angestellte und Arbeiter/innen.
- (3) Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 2 LbVO). Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung Schwerbehinderter befassen und prüfen, ob und in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderungen beeinträchtigt sind. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, ist dies in der Beurteilung zu vermerken. Beurteilende sollen sich nicht allein nach den äußerlich erkennbaren Auswirkungen der Behinderung richten.
Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schwerbehinderte, um vergleichbare Leistungen erbringen zu können, regelmäßig mehr Energie und Willenskraft aufbringen müssen als Nichtbehinderte. Die genannten Grundsätze gelten für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter und Beamtinnen und Beamte gleichermaßen.
- (4) Nach der Einstellung, einer Versetzung oder Umsetzung ist für schwerbehinderte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf von der/dem Vorgesetzten zu ermitteln und mit dem/der schwerbehinderten Beschäftigten zu erörtern. Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten im Rahmen der finanziellen Mittel einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit der Schwerbehindertenvertretung sofern dies vom Beschäftigten gewünscht wird.

4. Schutz des Persönlichkeitsrechts und Benachteiligungsverbot

- (1) Der Dienststelle obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre ihrer Beschäftigten. Besonders hervorzuheben ist das Benachteiligungsverbot für schwerbehinderte Menschen (§ 81 Abs. 2 SGB IX).
- (2) Fühlt sich ein schwerbehinderter Mensch benachteiligt im Sinne von Abs. 1, hat er das Recht, sich bei seinem/seiner unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten zu beschweren. Er/sie kann sich daneben z.B. auch an die Personalvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung wenden.
- (3) Werden der Dienststelle Verstöße gegen die in Abs. 1 genannten Rechte und Rechtspositionen bekannt, verpflichtet sie sich, solche unverzüglich aufzuklären und auf Unterlassung von diesen hinzuwirken.

5. Prävention und Rehabilitation

- (1) Die Dienststelle verfolgt das Ziel, der Gefährdung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen vorzubeugen und gegen einen Verlust des Arbeitsplatzes vorzugehen.
- (2) Die Dienststelle schaltet beim Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse.
- (3) Zur Vorbeugung gegen eine Gefährdung von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die aufgrund ihrer Langzeiterkrankung arbeits- bzw. dienstunfähig sind, schaltet die Dienststelle mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung ein.

Unabhängig von der Dauer der Erkrankung gilt dies auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Die Sätze 1 und 2 gelten für von Behinderung bedrohte Menschen entsprechend; in diesem Falle tritt an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung die Personalvertretung.

Die Personalabteilung, der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung beraten je nach Bedarf und Möglichkeit die oben [(3) Satz 1] genannten Personen über folgenden Themen:

- a) Wiedereingliederungsverfahren, Arbeitsversuche
 - b) Anspruch auf Krankengeld
 - c) Einbeziehung des Arbeitsamtes bei Lohnersatzzahlungen
 - d) Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
 - e) Inanspruchnahme einer Teilaltersrente, wenn Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllt sind
 - f) Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger
- (4) Schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, die aufgrund amts- bzw. betriebsärztlichen Attests nur eingeschränkt dienstlich einsetzbar sind, werden im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten angeboten.
 - (5) Langzeiterkrankte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt, im Rahmen der geltenden dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stufenweise eingegliedert.
 - (6) Die Prüfung einer Verwendung Betroffener i. S. von Absatz 4 und Absatz 5 erfolgt auf der Grundlage des ärztlichen Nachweises in Zusammenarbeit zwischen dem/der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Diese wird eine Einbeziehung der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie erforderlichenfalls des/der Amts- bzw. Betriebsarztes/ärztin veranlassen.

III. 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.

IV. Schlussbestimmung:

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend 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 Tübingen bekannt.

Tübingen, den 28.06.2004

Der Kanzler:

Dr. Andreas Rothfuß

Die Vertrauensfrau
der Schwerbehinderten:

Doris Ebert

Der Vorsitzende
des Gesamt-Personalrates:

Hermann Horst