

# **Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen in der Universität Paderborn**

**(Integrationsvereinbarung gemäß  
Sozialgesetzbuch - 9. Buch - (SGB IX))**

## **Vorbemerkung**

Die Universität Paderborn (nachfolgend als Dienststelle bezeichnet), die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie der Personalrat der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Dies geschieht durch die völlige Gleichstellung, durch uneingeschränkte Teilhabe und Recht auf Selbstbestimmung.

## **1. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten,

- für die ein Grad der Behinderung von mindestens 30 anerkannt ist
- oder für die ein Anerkennungsverfahren als behinderter Mensch bzw. ein Gleichstellungsverfahren gemäß §§ 2 Abs. 3, 68, 69 des 9. Sozialgesetzbuches (SGB IX) eingeleitet ist.

## **2. Ziele**

Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind

- die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen,
- die Arbeitsplatzzerhaltung behinderter Beschäftigter,

- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Barrierefreiheit,
- die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten.

Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalräte und Dienststelle und hier insbesondere der Beauftragte des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten, eng zusammen.

Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen, der Integrationsstelle des Arbeitsamtes, der Servicestelle der Rentenversicherungsträger und deren Integrationsfachdiensten sowie anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind dabei auszuschöpfen.

### **3. Umsetzung**

Die Umsetzung der Ziele erfolgt insbesondere bei

- der Personalplanung
- der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsumfeldes
- der Arbeitszeitgestaltung
- der Prävention
- der Rehabilitation
- der Information und Qualifizierung von Vorgesetzten
- Begleitung durch ein Integrationsteam

### **4. Personalplanung**

Die Dienststelle kommt ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und bemüht sich, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung die Beschäftigungsquote von

5 % zu erreichen. Dieses Ziel wird im Rahmen der Personalplanung auch bei Schwankungen im Personalbestand und bei Stellenreduzierungen weiter verfolgt.

Bei Einstellungsmaßnahmen wird frühzeitig Kontakt mit dem Arbeitsamt aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung geprüft (siehe Anlage 1). Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden können.

Die Parteien sind sich einig, dass schwer behinderte Frauen besonders zu berücksichtigen sind.

Die Möglichkeiten von "Arbeit auf Probe" werden ausgeschöpft. Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von behinderten Beschäftigten erfolgt in der Regel nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden (vgl. § 81 Abs. 4 SGB IX).

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dienststelle und Beauftragter des Arbeitgebers

Beteiligt: Integrationsteam

## **5. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der Behinderten entsprechend angepasst. Der technische Berater des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen ist in die Gestaltungsfragen mit einzubeziehen. Hierbei ist dem Grundsatz der Barrierefreiheit besonderes Augenmerk zu schenken.

Bei Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf diese Barrierefreiheit gemäß DIN 18024 sowie Ziffer 28 Abs. K der RBau besonders geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze gezielt erfolgen kann.

Sofern spezielle Arbeitsplätze für Schwerbehinderte vorgesehen sind, wird bereits bei den Bedarfsplanungen der technische Berater des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen beteiligt.

Schwerbehinderte mit Merkzeichen "aG" und "G" erhalten den Parkplatz in nächstmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dienststelle und Beauftragter des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und jeweils zuständiger Personalrat

## **6. Arbeitszeitgestaltung**

Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten Rechnung.

Für Behinderte bzw. gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben oder auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, wird unter Vorlage eines Attestes nach Absprache mit dem Personaldezernat im Einzelfall eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Dienststelle

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und jeweils zuständiger Personalrat

## **7. Qualifizierung/Weiterbildung**

Behinderten ist der Vorzug bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen zu gewähren.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Dienststelle

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und jeweils zuständiger Personalrat

## **8. Prävention**

Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Behinderter auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen könnten, ist die Dienststelle verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat einzubeziehen, um eine gemeinsame Lösung anzustreben.

Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder das Arbeitsamt einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Mögliche andere Leistungsträger wie die Landesunfallkasse oder die Krankenkassen sind ggf. mit zu beteiligen.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dienststelle und Beauftragter des Arbeitgebers.

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und jeweils zuständiger Personalrat

## **9. Rehabilitation**

Mit Langzeiterkrankten (länger als drei Monate krank) setzt sich das Personaldezernat im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Verbindung und empfiehlt ein Beratungsgespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat zu den Themen: Wiedereingliederungsmöglichkeiten, Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung und Auslaufen des Krankengeldes.

Dies gilt für behinderte Beschäftigte und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gleichermaßen.

Erkrankte werden entsprechend ärztlicher Empfehlung stufenweise wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erfolgt auf dieser Grundlage.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Dienststelle

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und jeweils zuständiger Personalrat.

## **10. Information und Qualifizierung von Vorgesetzten**

Vorgesetzte sind als Führungskräfte für die Umsetzung der Vereinbarung verantwortlich. Sie sind über die gesetzlichen Regelungen und die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigten und die Integration behinderter Menschen durch die zuständigen Integrationsämter, die zuständigen Arbeitsämter und die Servicestellen der Rehabilitationsträger zu informieren.

Verantwortlich: Dienststelle und Beauftragter des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalräte

## **11. Hinweise zur Durchführung vorstehender Grundsätze**

Es wird ein Integrationsteam gebildet; Mitglieder sind die Schwerbehindertenvertretung, je ein Mitglied des Personalrates und der Beauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten. Die Koordination der Arbeit des Teams wird von der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen.

Das Integrationsteam begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Integrationsvereinbarung und bemüht sich bei Meinungsverschiedenheiten um eine Schlichtung.

Im Übrigen erfolgt die Beteiligung des wissenschaftlichen Personalrates bei personenbezogenen Einzelmaßnahmen nur, wenn der/die Betroffene dies wünscht.

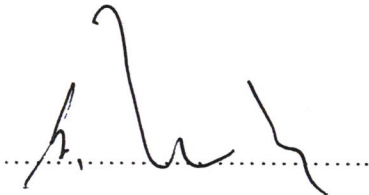
## **12. Inkrafttreten**

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von Seiten der Dienststelle, einem der Personalräte oder der Schwerbehindertenvertretung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, erstmals zum 31.12.2005, gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

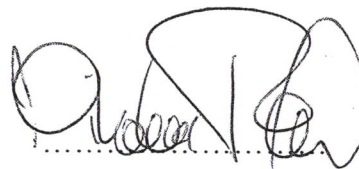
Die Vereinbarung wird hochschulintern durch Rundschreiben und Veröffentlichung im Intranet bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt bei dem Landschaftsverband Westfalen und dem Arbeitsamt Paderborn übermittelt.

Paderborn, den 27. Mai 2004

Für die  
Schwerbehindertenvertretung



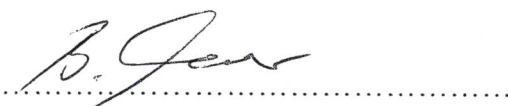
Der Rektor



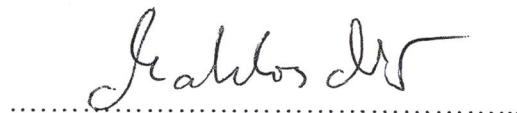
Die Kanzlerin



Für den Personalrat der  
nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden



Für den Personalrat der  
wissenschaftlichen Mitarbeitenden



## **Anlage 1**

### **Pflichten der Dienststelle bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und ggf. der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 81, 82 SGB IX**

1. Die Dienststelle ist gesetzlich verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen rechtzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen und zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Vorschläge des Arbeitsamtes wird die Dienststelle prüfen. Die Schwerbehindertenvertretung wird darüber informiert.
2. Die Dienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat über die Ausschreibung freier Stellen zu informieren und unmittelbar nach Eingang von Besetzungsvorschlägen durch das Arbeitsamt sowie dem Eingang weiterer Bewerbungen Schwerbehinderter zu beteiligen.
3. Schwerbehinderte Bewerber werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass sie offenkundig für die zu besetzende Stelle ungeeignet sind und nach Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung auf eine Einladung verzichtet wird.
4. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu diesen Vorstellungsgesprächen einzuladen.
5. Schwerbehinderte haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung und fachlicher Leistung (siehe Runderlass des Innenministeriums vom 14.11.2003 - 25 - 5.35.00 - 5/03 · SMBl. NRW. 203030 ·).
6. Die Dienststelle informiert die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zur Einstellung noch vor der Bearbeitung durch den Personalrat. Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung wird der Dienststelle innerhalb von sieben Tagen nach Zugang des Antrages mitgeteilt. Sofern innerhalb der Frist keine Mitteilung erfolgt, gilt die Maßnahme als gebilligt.