

Integrationsvereinbarung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Inhalt:

- Präambel**
- § 1 Geltungsbereich**
- § 2 Grundsätze**
- § 3 Ziele**
- § 4 Verpflichtungen des Arbeitgebers**
- § 5 Einstellungsgrundsätze/Personalplanung**
- § 6 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und Barrierefreiheit**
- § 7 Prävention**
- § 8 Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen**
- § 9 Arbeitszeit**
- § 10 Vorgesetzteninformation und Qualifizierung**
- § 11 Kündigung**
- § 12 Inkrafttreten**

Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonders hohem Maße auf Schutz und Solidarität in unserer Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Der Fürsorgeerlass der Bayerischen Staatsregierung konkretisiert dieses Benachteiligungsverbot. Der Erlass ist als Anlage beigefügt und ist in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Vereinbarung.

Auf der Grundlage des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen dieser Integrationsvereinbarung verwirklicht werden. Dabei obliegt dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Fürsorgepflicht erstreckt sich die Förderung der Eingliederung behinderter Menschen auf das Bemühen, sie nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu verschaffen.

Die Leitung der Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Sie vereinbaren gemäß § 83 SGB IX folgendes:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Universität Erlangen-Nürnberg ohne das Klinikum, und regelt die Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen.

§ 2 Grundsätze

Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind die Leitung der Dienststelle, die Leitungen der Universitätseinrichtungen für ihren Bereich, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die/der Beauftragte des Arbeitgebers zuständig. In Kenntnis der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts (SGB IX) haben sie den behinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen und sich für deren Belange einzusetzen.

§ 3 Ziele

Ziele dieser Vereinbarung sind

- die Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen
- die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen
- die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
- die Arbeitsplatzzerhaltung schwerbehinderter Beschäftigter nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen
- die Erhaltung der Gesundheit der schwerbehinderten Beschäftigten.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Leitung der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Gesamtpersonalrat eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen nach dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

§ 4 Verpflichtungen des Arbeitgebers

- (1) Durch geeignete Maßnahmen ist anzustreben, dass zumindest die gesetzlich vorgeschriebene Zahl (§ 71 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann (§ 83 Abs. 3 SGB IX).
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu beteiligen; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Die Personalverantwortlichen, die über die Einstellung und den Einsatz von Personal entscheiden, unterrichten die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen oder sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn schwerbehinderte Menschen betroffen sind.
- (4) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

§ 5 Einstellungsgrundsätze/Personalplanung

- (1) Der Arbeitgeber ist im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber eingeräumten Möglichkeiten bestrebt, seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachzukommen und eine Beschäftigtenquote von derzeit 5 % zu erreichen.
- (2) Wenn Arbeits- oder Ausbildungsplätze frei sind oder frei werden, ist zu prüfen, ob sie mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Dies gilt grundsätzlich auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Prüfung beinhaltet auch langfristige Planungen, die das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten und die daraus resultierenden Möglichkeiten der Umsetzung oder Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.
- (3) Bei allen internen und öffentlichen Stellenausschreibungen ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes zu informieren, soweit die Ausschreibung nicht auf den Internetseiten der FAU erfolgt. Öffentliche Ausschreibungen sind auch stets der Agentur für Arbeit bzw. bei wissenschaftlichen Mitarbeitern, die auf Dauer beschäftigt werden sollen, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn zu übermitteln (§ 82 SGB IX).
- (4) Die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahl- und Besetzungsverfahren nach § 81 SGB IX ist zu gewährleisten. Alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind umgehend der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Die Schwerbehindertenvertretung erörtert mit der Beschäftigungsstelle die weitere Vorgehensweise. Schwerbehinderte Bewerber sind zu einem Vorstellungsgespräch

sprach einzuladen, wenn ihnen die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (§ 82 Sätze 2, 3 SGB IX). Wird ein schwerbehinderter Mensch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sind der Schwerbehindertenvertretung die Bewerbungsunterlagen aller zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber vorzulegen; sie ist an allen Gesprächen zu beteiligen.

- (5) Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern sie durch geeignete Hilfsmittel ausgeglichen werden können
- (6) Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen schwerbehinderte Bewerber darauf hingewiesen werden. Die Beschäftigungsstelle und die Schwerbehindertenvertretung prüfen, welche Erleichterungen aufgrund der Behinderung eingeräumt werden können.
- (7) Schwerbehinderte Menschen sollen grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. Betroffene schwerbehinderte Beschäftigte und die jeweilige Schwerbehindertenvertretung müssen vorher gehört werden. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach § 95 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.
- (8) Jährlich finden Besprechungen mit dem Beauftragten des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung statt.

§ 6 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und Barrierefreiheit

- (1) Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Menschen entsprechend angepaßt. Der technische Berater des Integrationsamtes wird in die Gestaltungsfragen einbezogen, damit finanzielle Zuschussmöglichkeiten mit eingeplant werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Beauftragte des Arbeitgebers sind dafür die Ansprechpartner.
- (2) Bei der Planung von Neubauten, Umbauten, Anmietungen und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit im Sinne des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz – BayBGG) geachtet. Die entsprechenden DIN-Vorschriften sind hierbei anzuwenden. Die Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planung einbezogen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann. Bei Umbauarbeiten ist der technische Berater des Integrationsamtes nach Möglichkeit zu beteiligen.
- (3) Bei der Vergabe von Parkplätzen sind schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen "G" und "aG" bevorzugt zu behandeln. Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen "aG" erhalten den Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

§ 7 Prävention und Qualifikation

- (1) Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge erfordern einen vertrauensvollen Dialog zwischen Vorgesetzten und schwerbehinderten Menschen und die Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und den personalverantwortlichen Stellen. Die Einbeziehung weiterer Stellen wie Betriebsärztlicher Dienst, Sachgebiet

Arbeitssicherheit, betriebliche Beratungsstelle (soweit vorhanden) und Arbeitsassistent erfolgt nach Bedarf. Im übrigen gilt § 84 SGB IX.

- (2) Mindestens einmal im Jahr 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.

§ 8 Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen

- (1) Wenn ein schwerbehinderter Mensch länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig war, klärt die/der Vorgesetzte mit dessen Zustimmung zusammen mit der Personalverwaltung, der Schwerbehindertenvertretung, dem zuständigen Personalrat und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Leistungsfähigkeit und den evtl. Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) Bestehen Hinweise, dass die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht wieder in vollem Umfang aufgenommen werden kann, so ist frühzeitig ein Koordinierungsgespräch zu führen. Hierzu sind je nach Situation die o. g. Stellen auf Wunsch des Betroffenen zu informieren und erforderlichenfalls hinzuzuziehen.

Mögliche Gesprächsthemen sind:

1. Leistungsprofil und sich eventuell ergebende Veränderungen in den Aufgaben
 2. Gestaltung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, erforderliche Pausenregelung, etc.)
 3. Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes
 4. Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen/Kollegen, Hilfestellungen, andere Lösungen wie z. B.: neue Einsatzbereiche, Umschulungen, Qualifizierungen.
- (3) Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Beschäftigungsstelle nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen, Aufgaben- oder Stellenreduzierung), ist schwerbehinderten Menschen bei entsprechender Qualifikation vorrangig ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zu vermitteln.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten Rechnung.
- (2) Schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem Betriebsarzt und der Dienststelle zusätzliche Kurzpausen, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden.
- (3) Für schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit oder auf Gleizeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden soweit möglich entsprechende Regelungen getroffen.

§ 10 Vorgesetzteninformation und Qualifizierung

Schulungsangebote in Schwerbehindertenangelegenheiten sind von allen mit der Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen befassten Personen (z. B. Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, zuständiger Personalrat u. a.) zu nutzen.

§ 11 Kündigung

Diese Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung aufgenommen werden. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung wirken bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung.

§ 12 Schlußvorschriften, Inkrafttreten

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Alle Einrichtungen, Institute und Lehrstühle, das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit erhalten eine Abschrift dieser Vereinbarung. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur ständigen Evaluierung und zur Fortschreibung der Vereinbarung bei Bedarf.

Erlangen,

Prof. Dr. Karl-Dieter Grüske
Rektor

Thomas A. H. Schöck
Kanzler

Doris Honnacker
Gesamtvertrauensperson

Detlef Straßer
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats

Dr. Wolfgang Henning
Beauftragter des Arbeitgebers