

## **Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zwischen der Hochschule Anhalt (FH), vertreten durch den Präsidenten, und der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Personalrat der Hochschule Anhalt (FH) wird nachfolgende Integrationsvereinbarung abgeschlossen.

### **Vorbemerkung**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf die Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Sie unterliegen nach Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland dem besonderen Schutz des Staates. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist Grundvoraussetzung und ein wesentlicher Ausdruck für die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Zentraler Gedanke ist es dabei, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

### **I - Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die Hochschule Anhalt (FH) und kommt für

- die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten im Sinne SGB IX und
- die Beschäftigten in Rehabilitation und Langzeiterkrankte

zur Anwendung.

### **II - Personenkreis**

Zu den schwerbehinderten Menschen im Sinne dieser Vereinbarung gehören die Personen, die im Sinne § 2 Abs. 2 und 3 sowie des § 69 Abs. 4 SGB IX schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Es können auch Menschen einbezogen werden, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung gestellt haben.

### **III - Sprachliche Gleichstellung**

Die in der Integrationsvereinbarung verwendeten Bezeichnungen gelten sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form.

Zur Vereinfachung wird im Folgenden ausschließlich der Begriff „Schwerbehinderte“ gebraucht. Damit sind auch die einem Schwerbehinderten Gleichgestellten und ggf. auch die Personen, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung gestellt haben, erfasst.

## **IV - Ziele der Integrationsvereinbarung**

Die Hochschule Anhalt (FH) setzt sich mit dem Abschluss dieser Integrationsvereinbarung folgende Ziele:

- die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie die Förderung der Neueinstellung und der Ausbildung von Schwerbehinderten,
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Schwerbehinderten, insbesondere in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes,
- gezielte Aus- und Weiterbildung der Schwerbehinderten sowie Weiterbildung der Vorgesetzten zum Themenkreis „Umgang mit Behinderung und Integration im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf“,
- unterstützende Maßnahmen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit aller Beschäftigten (Prävention),

Verantwortlich für die Umsetzung dieser Ziele sind die Dienststellenleitung und die Vorgesetzten jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich. Eine enge Zusammenarbeit mit der Behindertenvertretung und der Personalvertretung ist dabei sicherzustellen.

## **V - Personalmanagement**

### **1. Einstellungen**

Zu besetzende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, wobei eine Kopie der Stellenausschreibung der Schwerbehindertenvertretung übergeben wird.

Nach Eingang der Bewerbung eines schwerbehinderten Bewerbers beim Personaldezernat erfolgt unverzüglich eine Benachrichtigung des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung.

Wenn die eingegangenen Bewerbungsunterlagen dem die Stelle besetzenden Bereich zur Veranlassung der Personalauswahl übergeben werden, wird die Schwerbehindertenvertretung davon ebenfalls in Kenntnis gesetzt.

Bei Einladungen zu Auswahlgesprächen ist jede Bewerbung eines Schwerbehinderten zu berücksichtigen, es sei denn, es mangelt offenkundig an der fachlichen Eignung. Auf die Einladung eines Schwerbehinderten wegen offensichtlicher Ungeeignetheit kann nur verzichtet werden, wenn Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat in dieser Frage Einvernehmen erzielt haben und dem entsprechenden Bewerber erkennbar die für die Stellenausschreibung erforderlichen Qualifikationen fehlen. Der Auswahlvorschlag, der an das Personaldezernat übergeben wird, muss eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung enthalten.

Wird ein schwerbehinderter Bewerber zum Auswahlgespräch eingeladen, ist die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an allen Vorstellungsgesprächen, die die zu besetzende Stelle betreffen, zu gewährleisten.

Ist beabsichtigt, von der Ausschreibung der Stelle abzusehen, ist die Schwerbehindertenvertretung in das entsprechende Abstimmungsverfahren mit dem Personalrat einzubeziehen.

Die Einstellungs- und Auswahlverfahren der Hochschule werden dahingehend überprüft und ggf. so angepasst, dass sie auch für Menschen unterschiedlichster Behinderung zugänglich und mit Erfolg absolvierbar sind. Dabei sind im Einzelfall spezielle Erleichterungen und Hilfen vorzusehen.

## **2. Personalplanung**

Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden spätestens nach zwei Jahren auf die Möglichkeit einer unbefristeten Weiterbeschäftigung überprüft. Nach Einzelfallprüfung erfolgt bei Bedarf und Eignung die Übernahme des Schwerbehinderten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von behinderten Beschäftigten erfolgt in der Regel nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen und/oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden (vgl. Fürsorgeerlass).

Bewerbungen von Schwerbehinderten für ein Praktikum wird nach Möglichkeit entsprochen.

Jährlich findet eine Beratung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und des Beauftragten des Arbeitgebers zu den Themen der Integrationsvereinbarung und deren Umsetzung, insbesondere zur Personalplanung und Qualifizierung, statt. Daraus können sich Ergänzungen zu den einzelnen Maßnahmen ergeben.

## **3. Weiterbildung**

Damit jeder Personalverantwortliche die Gelegenheit erhält, sich mit der Rahmenintegrationsvereinbarung, dem Fürsorgeerlass und der vorliegenden Integrationsvereinbarung vertraut zu machen, werden diese Unterlagen vom Personaldezernat über die Webseiten der Hochschule Anhalt (FH) zur Verfügung gestellt und ständig aktualisiert.

Im Weiterbildungsangebot der Hochschule werden Angebote zur Schulung von Vorgesetzten zur Förderung der Integration Schwerbehinderter sowie der Vermeidung ihrer Ausgrenzung unterbreitet.

Mindestens einmal im Jahr ist durch die Dienststelle für behinderte Beschäftigte der Qualifizierungs- 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 des Arbeitgebers den entsprechenden Antrag bei dem jeweils zuständigen Leistungsträger.

Die Weiterbildung Schwerbehinderter soll Vorrang haben, wenn es zum Erhalt des Arbeitsplatzes oder der Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz notwendig ist.

## **4. Auszubildende**

Die Dienststelle verpflichtet sich, besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass schwerbehinderten Bewerbern ein Ausbildungsplatz angeboten wird bzw. schwerbehinderte Bewerber bei der Ausbildungsplatzvergabe vorrangig berücksichtigt werden. Behinderungsbedingte Nachteile sind durch geeignete Maßnahmen auszugleichen.

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung werden schwerbehinderte Auszubildende übernommen, sofern eine Stelle vorhanden ist oder innerhalb des nächsten halben Jahres frei wird.

## **5. Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX**

Durch das Personaldezernat wird erfasst, welche Mitarbeiter länger als sechs Wochen in einem Jahr ohne Unterbrechung erkrankt sind. Dabei muss es sich nicht um die gleiche Krankheit handeln.

Mit betroffenen Mitarbeitern sind mit ihrem Einverständnis Gespräche zur Wiedereingliederung und möglichen Unterstützung sowie zur Vermeidung der Wiedererkrankung zu führen. Für die Aufnahme des Kontaktes und die Unterbreitung dieses Gesprächsangebotes ist das Personaldezernat verantwortlich.

An den Gesprächen nimmt ein Mitglied des Personalrates teil. Soweit erforderlich, wird der Betriebsarzt hinzugezogen. Bei schwerbehinderten Mitarbeitern ist die Schwerbehindertenvertretung an diesen Gesprächen zu beteiligen.

Erkrankte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt und eine entsprechende Beschäftigung angeboten werden kann, stufenweise wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung des behandelnden Arztes. Die detaillierten Maßnahmen zur betrieblichen Wiedereingliederung können in individuellen Fördervereinbarungen fixiert werden.

## **6. Beauftragter des Arbeitgebers**

Zur Umsetzung dieser Integrationsvereinbarung und kollegialen Beratung von Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter benennt die Dienststellenleitung einen Beauftragten des Arbeitgebers.

In dringlichen Angelegenheiten oder zur Klärung von Einzelfällen kann eine direkte Abstimmung zwischen dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personaldezernenten erfolgen. Jeder der drei Partner hat das Recht, ein derartiges Gespräch zu initiieren.

## **VI - Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze entsprechend angepasst. Die Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragte des Arbeitgebers und die Sicherheitsfachkraft sind dafür die Ansprechpartner.

Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit nach DIN 18024 für Schwerbehinderte geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen.

Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

Die Hochschule weist unter den von ihr bewirtschafteten Parkflächen in Abstimmung mit dem Behindertenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung in ausreichendem Umfang entsprechend gekennzeichnete Stellplätze für Schwerbehinderte aus. Sie können von Schwerbehinderten genutzt werden, in deren Ausweis mindestens das Merkzeichen „G“ ausgewiesen ist. Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „aG“ erhalten den Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

## VII - Arbeitszeit

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

Behinderte bzw. gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem Betriebsarzt und der Dienststelle zusätzliche Kurzpausen.

Für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und/oder ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit sowie auf Gleitzeit ohne Kernzeit angewiesen sind, werden entsprechende Regelungen getroffen.

## VIII - Arbeitsorganisation

Die Hochschule Anhalt (FH) berücksichtigt bei den Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation die Belange schwerbehinderter Beschäftigter.

Sie wird alle Anstrengungen unternehmen, leistungsgewandelte bzw. leistungsgeminderte Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten. Dazu erforderliche Maßnahmen können in individuellen Fördervereinbarungen zwischen den Betroffenen und den Partnern dieser Integrationsvereinbarung fixiert werden.

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

## IX - Schlussbestimmungen / Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für den Zeitraum von zwei Jahren und verlängert sich stillschweigend, sofern sie nicht mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt wurde.

Das Recht der Kündigung steht allen Vertragsunterzeichnern zu. Nach Kündigung der Integrationsvereinbarung nehmen Hochschulleitung, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung zeitnah Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung auf.

Die Vereinbarung kann ohne Kündigung jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragspartner geändert oder ergänzt werden. Jede Seite hat das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu initiieren.

Köthen, 19.5.2008



Prof. Dr. Dieter Orzessek  
Präsident



André Günther  
Schwerbehinderten-  
vertreter



Karina Pangsy  
Personalratsvorsitzende