



Universität Karlsruhe (TH)

Der Rektor

Amtliche Bekanntmachung

2003

Ausgegeben Karlsruhe, den 19. Dezember 2003

Nr. 38

I n h a l t

Seite

**Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter
Menschen an der Universität Karlsruhe (TH)
gemäß dem Sozialgesetzbuch IX, § 83**

232

**Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen an der
Universität Karlsruhe (TH)
gemäß dem Sozialgesetzbuch IX, § 83**

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) als öffentlicher Arbeitgeber ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und ist stets bestrebt, ihren Teil zur Erfüllung dieser Verpflichtung beizutragen.

Die Vereinbarung wird unterzeichnet von der Schwerbehindertenvertretung, dem Beauftragten des Arbeitgebers, dem Personalrat und der Dienststelle.

Inhaltsübersicht zur Integrationsvereinbarung

1. Geltungsbereich
2. Bestandsaufnahme
3. Ziele der Integrationsvereinbarung
4. Maßnahmen zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung
 - 4.1 Integrationsteam
 - 4.2 Bericht der Dienststelle
 - 4.3 Einstellungsgrundsätze
5. Barrierefreiheit (Baumaßnahmen)
6. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
 - 6.1 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter
 - 6.2 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen
7. Rehabilitation und Fürsorge
8. Zuschüsse von Arbeitsämtern, vom Integrationsamt und von den Rentenversicherungsträgern
9. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen i. S. von § 2 Abs. 2 SGB IX und gleichgestellte Menschen i. S. von § 2 Abs. 3 SGB IX. Soweit hier Regeln enthalten sind, die das Verhalten von Beschäftigten gegenüber schwerbehinderten Menschen regeln, gilt diese Vereinbarung für alle Beschäftigten der UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH).

2. Bestandsaufnahme

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an der UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) beträgt – Stand 01.01.2003 - 3,26 %.

Nach einzelnen Bereichen aufgegliedert ergeben sich folgende Zahlen:

2 Professoren (2 Männer / 0 Frauen),
5 Beamte (3 Männer / 2 Frauen),
81 Angestellte (49 Männer / 32 Frauen),
38 Arbeiter (28 Männer / 10 Frauen),

Auf die insgesamt 126 Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind, entfallen 25 Teilzeitarbeitsplätze.

3. Ziele

Ziel der UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) ist es, dass möglichst viele schwerbehinderte Menschen eine dauerhafte behindertengerechte Beschäftigung finden. Angestrebt wird eine Beschäftigungsquote von 5 %. Insbesondere sollen hierbei schwerbehinderte Frauen berücksichtigt werden.

Im Einzelnen sollen die folgenden **Ziele** angestrebt werden:

- 3.1 Die **Personalplanung** unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Beschäftigten. Ausnahmeregelungen für bestimmte Bereiche oder Verwendungen sind nur im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung möglich. Die Personalplanung setzt sich aber zum Ziel, verstärkt schwerbehinderte Menschen an der Universität einzustellen, um u. a. die Beschäftigungsquote von 5 % zu erfüllen (vgl. Ziffer 4).
- 3.2 Die **Arbeitsplatzgestaltung** und das **Arbeitsumfeld** sollte den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen entsprechen (vgl. Ziffer 5 und 6).
- 3.3 Im Rahmen der bestehenden Regelungen sollten bei der **Arbeitszeit** die Bedürfnisse schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden (vgl. Ziffer 6).
- 3.4 Ein weiteres Ziel stellt die **Prävention** am Arbeitsplatz dar, die im Idealfall verhindern kann, dass eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter zu einem schwerbehinderten Menschen wird (vgl. Ziffer 7).

- 3.5 In einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Prävention steht die **Rehabilitation** der schwerbehinderten Beschäftigten und der Bediensteten, die länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig waren (vgl. Ziffer 7).
- 3.6 Zur Realisierung und Umsetzung der Integrationsvereinbarung ist die Einsetzung eines **Integrationsteams** eine wichtige Komponente (vgl. Ziffer 4).
- 3.7 Schließlich sollte die Universität sämtliche Möglichkeiten nutzen, um von externen Einrichtungen Fördermittel und Zuschüsse für schwerbehinderte Beschäftigte zu erhalten (vgl. Ziffer 8).

4. Maßnahmen

4.1 Arbeitskreis „Integrationsteam“

An der UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH) wird ein „Integrationsteam“ gegründet, welches die Umsetzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Handlungsleitlinien und Verhaltensregeln koordiniert und deren Einhaltung überwacht. Das Integrationsteam tagt einmal im Jahr und wird von der Schwerbehindertenvertretung einberufen. Weitere Sitzungen erfolgen, wenn zwei Mitglieder dies verlangen.

Dem Integrationsteam gehören an: der/die Abteilungsleiter/in der Abteilung Personal und Soziales, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, der Beauftragte des Arbeitgebers und ein Personalratsmitglied. Den Vorsitz des Integrationsteams übernimmt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

4.2 Bericht der Dienststelle

Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 95 Abs. 6 SGB IX (hier: Personalversammlung der schwerbehinderten Beschäftigten) über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Die Dienststelle berichtet jährlich über:

- Beschäftigungsquote nach den Bereichen Wissenschaftlicher Dienst sowie Verwaltung und Technik
- Frauen- und Männerquote
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung
- Anzahl der Auszubildenden
- Wiederbesetzung / Neubesetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen.

4.3 Einstellungsgrundsätze

Nach § 81 SGB IX ist die Dienststelle verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerber bevorzugt eingestellt.

Soll von der Verpflichtung des § 81 SGB IX abgewichen werden, insbesondere wenn vorrangige Gründe der Personalplanung/-entwicklung (z. B. interne Umsetzung, Ent-

fristung, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit, Übernahme von Ausgebildeten) oder ein kurzfristiger Vertretungsbedarf entgegenstehen, ist hierüber mit der Schwerbehindertenvertretung zuvor Einvernehmen zu erzielen.

Wird eine Stelle ausgeschrieben, ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes hierüber zu informieren. In der Ausschreibung ist auf das Bestreben der UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH), die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern, hinzuweisen.

Wenn sich schwerbehinderte Menschen bewerben, ist unmittelbar nach Eingang die Schwerbehindertenvertretung hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung prüft die Eignung der/des schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin; wird eine Eignung festgestellt, ist sie/er zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen und Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen, im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens, bei dem schwerbehinderte Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungsgesprächen findet nur dann nicht statt, wenn die/die Schwerbehinderte dies ausdrücklich ablehnt. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch kann nur unterbleiben, wenn eine Eignung offensichtlich nicht vorliegt.

Ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese schriftlich zu begründen und zu erörtern.

Sollte die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen geplant sein, ist die Hauptabteilung Gebäude und Technik frühzeitig einzubinden, um ggf. die erforderlichen baulichen und organisatorischen Maßnahmen abzustimmen.

Die Abteilung Personal und Soziales ist für die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze verantwortlich.

5. Barrierefreiheit

Bei Neu- und Umbauten, die für die Universität erstellt werden, ist die Landesbauordnung für Baden-Württemberg in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. § 39 LBO, Barrierefreie Anlagen, regelt übergeordnet und schätzt ein, wie nach entsprechender Gebäudetypologie zu verfahren ist.

Für die Ausführung der Baumaßnahmen ist die DIN Norm 18024 Teil 2 verbindlich. Es muss erreicht werden, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich und dass die Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet sind. Dies gilt ganz besonders für die Kennzeichnung von Fluchtwegen.

Bei baulichen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Belangen von schwerbehinderten Menschen stehen, wird im Vorfeld eine Stellungnahme des Integrationsteams erbeten. Alle Maßnahmen sind nur möglich, wenn die technischen und finanziellen Rahmenbedingungen dies zulassen.

Bei Bedarf wird der Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend angepasst. Die technischen Berater des Integrationsamtes (Landeswohlfahrtsverband Baden) sollten einbezogen werden.

6. Beschäftigung

Für schwerbehinderte Menschen sind die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen, die der Behinderung Rechnung tragen, anzustreben. Insoweit besteht die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten:

1. zu einer persönlichkeitsgerechten Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben,
2. zur Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen Arbeitshilfen,
3. zur Beachtung und Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen.

Schwerbehinderten Menschen ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit einzuräumen. Die arbeits- bzw. tarifrechtliche Probezeit bleibt hiervon unberührt.

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht unterschritten werden darf.

Bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen ist die Schwerbehindertenvertretung beratend zu beteiligen.

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen (i. S. von Heimarbeitsplätzen) gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern. Hiervon unabhängig unterliegt die Einrichtung von Telearbeit der Genehmigungspflicht des Arbeitgebers.

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, Abordnungen und Versetzungen hat die Dienststelle darauf zu achten, dass der/dem schwerbehinderten Beschäftigten behindertengerechte Arbeitsbedingungen geboten werden.

6.1 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen vielfach mehr Energie und Willenskraft als Menschen ohne Behinderung. Bei der Beurteilung der Leistungen schwerbehinderter Beschäftigter ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen. Art und Umfang der Berücksichtigung sind in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Ist die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung betroffen, aber dank besonderer Energie des schwerbehinderten Beschäftigten uneingeschränkt zu bejahen, ist dies hervorzuheben.

Auf Wunsch der/des Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung bei der Bekanntgabe der Beurteilung hinzuzuziehen.

6.2 Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderungen erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsassistent für schwerbehinderte Menschen, die auf die Arbeitsassistenten angewiesen sind (z. B. Gebärdendolmetscher, Vorlesekräfte, Hilfspersonal bei Rollstuhlfahrern) ist der ungehinderte Zugang zu gewähren.

Anträge auf berufsbegleitende Hilfen bei den entsprechenden Stellen sind von der Abteilung Personal und Soziales unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu stellen.

Der Campus der Universität Karlsruhe ist öffentlicher Verkehrsraum. Die Regelungen der Straßenverkehrsordnung sind damit bindend.

Schwerbehinderten Menschen, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen "aG") ist im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon ein Parkplatz zur Verfügung zu stellen.

7. Rehabilitation, Prävention und Fürsorge

Anspruch auf Rehabilitation und Fürsorge im Sinne dieser Integrationsvereinbarung haben die in § 2 SGB IX genannten Menschen.

Soweit behinderte Beschäftigte Leistungen der gesetzlichen Rehabilitationsträger nur während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen können, sind sie im Rahmen der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes/ der Besoldung von der Arbeit freizustellen.

Eine frühzeitige Intervention (Prävention) zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit durch berufsbegleitende Hilfen hat Vorrang vor Rehabilitationsmaßnahmen, da mit längerer Arbeitsunfähigkeit die Eingliederung immer schwieriger wird. Ist eine krankheitsbedingte Leistungsminderung eingetreten, sind mit der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Die Dienststelle schaltet mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung auch ein, wenn eine Beschäftigte / ein Beschäftigter, auf den die Bestimmungen des § 2 SGB IX zutreffen, länger als drei Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist.

Bei der Wiedereingliederung von behinderten Menschen nach längerer Krankheit ist die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzu zu ziehen.

Diese Regelung sollte für alle „Langzeiterkrankten“ (d. h. nicht nur für Behinderte und Gleichgestellte) Anwendung finden.

8. Zuschüsse von Arbeitsämtern, Integrationsämtern und Rentenversicherern

Wird bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen vom Arbeitsamt, vom Integrationsamt bzw. von Rentenversicherungsträgern ein Zuschuss gewährt, so wird dieser dem Institut / der Einrichtung in Form einer Kapitalisierung zugewiesen. Dadurch soll ein Anreiz dafür geschaffen werden, verstärkt Behinderte einzustellen.

9. Schlussbestimmungen und In-Kraft-Treten

Rechtsvorschriften und tarifliche/beamtenrechtliche Regelungen werden durch diese Integrationsvereinbarung nicht berührt, es sei denn, sie beinhalten ergänzende Ausführungen i. S. der besonderen Fürsorgepflicht.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahres, erstmals jedoch zum Ende des Jahres 2004, gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Karlsruhe, den 1. September 2003

.....
Dr. Dietmar Ertmann
Kanzler der Universität Karlsruhe (TH)

.....
Siegfried Frank
Vertrauensperson der Schwerbehinderten

.....
Axel Schulz
Beauftragter des Arbeitgebers

.....
Joachim Krahl
Vorsitzender des Personalrates