

# **Integrationsvereinbarung der Fachhochschule Rosenheim**

## **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/Telearbeit**
- § 10 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.

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 Hochschulleitung, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat 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 Fachhochschule Rosenheim und regelt die Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen.

### **§ 2 Grundsätze**

Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind die Hochschulleitung, 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 Ausbildung schwerbehinderter Menschen
- die Arbeitsplatzzerhaltung schwerbehinderter Beschäftigter nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften
- die Förderung des beruflichen Fortkommens schwerbehinderter Menschen
- die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen Mittels betrieblicher Integrationsmaßnahmen
- die Erhaltung der Gesundheit der schwerbehinderten Menschen.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Hochschulleitung, die Schwerbehindertenvertretung, die/der Beauftragte des Arbeitgebers und der Personalrat eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen nach dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

#### **§ 4 Pflichten des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, zumindest der gesetzlich vorgeschriebene Zahl (§ 71 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung zu schaffen und zu sichern (§ 81 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 Beauftragte des Arbeitgebers über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

#### **§ 5 Einstellungsgrundsätze/Personalplanung**

- (1) Die Fachhochschule Rosenheim ist im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber eingeräumten Möglichkeiten bestrebt, ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nachzukommen und eine Beschäftigtenquote von derzeit 5 % zu erreichen.
- (2) Wenn Arbeitsplätze 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 auch auf den Internetseiten der Fachhochschule erfolgt. Öffentliche Ausschreibungen sind darüber hinaus der Agentur für Arbeit zu übermitteln (§ 82 SGB IX).
- (4) Die rechtzeitige und umfassende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahl- und Besetzungsverfahren ist zu gewährleisten. Liegen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, sind die für die Auswahl Verantwortlichen verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung nach Bewerbungsschluss und vor Beginn des Auswahlverfahrens über die Bewerbungen zu informieren. Schwerbehinderte Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die

Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Einsicht in die entscheidungsrelevanten Unterlagen und zur Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Entscheidungen im Auswahlverfahren, die den Schwerbehinderten Bewerber betreffen, sind vorab mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

- (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 nach Möglichkeit 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 Personalrat über die Umsetzung der Integrationsvereinbarung statt.

## **§ 6 Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld und Barrierefreiheit**

- (1) Bei Bedarf ist der Arbeitsplatz behinderungsgerecht auszugestalten. Soweit erforderlich wird der technische Berater des Integrationsamtes in die Gestaltungsfragen einbezogen; finanzielle Zuschussmöglichkeiten sind zu nutzen. 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 soll der technische Berater des Integrationsamtes beteiligt werden.
- (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 und Arbeitsassistenz erfolgt nach Bedarf. Im übrigen gilt § 84 SGB IX.

- (2) Mindestens alle zwei Jahre 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) Ist ein schwerbehinderter Mensch länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die/der Vorgesetzte mit dessen Zustimmung zusammen mit der Personalverwaltung, der Schwerbehindertenvertretung, dem zuständigen Personalrat und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Möglichkeiten der Überwindung der aktuellen und Verhinderung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit sowie den evtl. Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen ab.
- (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 eines schwerbehinderten Menschen in der bisherigen Beschäftigungsstelle nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Beschäftigungsstellen, Aufgaben- oder Stellenreduzierung), ist ihm bei entsprechender Qualifikation vorrangig ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zu vermitteln.

## **§ 9 Arbeitszeit/Telearbeit**

- (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.
- (3) Mit schwerbehinderten Beschäftigten, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen die vorgeschriebene Präsenzzeit nicht einhalten können, ist im Einzelfall eine Sonderregelung zu treffen.
- (4) Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Schwerbehinderung in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis.

## **§ 10 Qualifizierung**

Der Arbeitgeber hat darauf hinzuwirken, dass Schulungsangebote in Schwerbehindertenangelegenheiten von den mit der Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen befassten Personen (z. B. Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat u. a.) wahrgenommen werden können.

## **§ 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 nach.

## **§ 12 Inkrafttreten**

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Rosenheim, Januar 2007

Prof. Dr. Alfred Leidig  
Präsident

Oliver Heller  
Kanzler

Irmgard Hable  
Vertrauensperson

Stefani Wieland  
Vorsitzende des Personalrats

Prof. Dr. Stefan Schneeberger  
Beauftragter des Arbeitgebers