

Integrationsvereinbarung

Zwischen der
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
und den Personalräten sowie der
Vertretung schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenvertretung)
wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen konkretisiert die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten.

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 dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Hierbei sind eine größtmögliche Transparenz und die Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten unverzichtbare Voraussetzungen. Der Arbeitgeber sucht die Zusammenarbeit mit den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation sind Grundlagen für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Beschäftigten (Beamte, Angestellte, Arbeiter) sowie die Auszubildenden der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und kommt für

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

zur Anwendung.

§ 2

Ziele

Ziele der Integrationsvereinbarung sind:

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Integration von schwerbehinderten Menschen durch Aufklärung und Schulung von Führungskräften
- Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen und Erhaltung ihrer Arbeitsplätze
- Förderung von Aus- und Fortbildung behinderter Menschen
- Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Umsetzung der Baunorm „Barrierefreiheit“, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten

Für die Erreichung dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalräte, Sozial- und Suchtberatung, Arbeitsmedizinischer Dienst und Dienststelle eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

§ 3

Zielfelder und Regelungen

1. Personalplanung/Personalentwicklung (§ 4)
2. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld (§ 5)
3. Qualifizierung Schwerbehinderter (§ 6)
4. Arbeitszeit (§ 9)
5. Prävention (§ 7)
6. Rehabilitation (§ 8)
7. Qualifizierung der Vorgesetzten (§ 10)
8. Integrationsteam (§ 11)

§ 4

Personalplanung

Der Arbeitgeber ist bereit, die nach § 71 SGB IX vorgesehene Beschäftigungsquote zu erreichen und zu halten.

Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden rechtzeitig Kontakte mit der Arbeitsverwaltung aufgenommen. Hiervon sind ausgenommen befristete Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus werden im Einzelfall auch entsprechende Berufsförderungswerke und Integrationseinrichtungen kontaktiert. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft (siehe Anlage 1).

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern diese bei Bedarf ausgeglichen werden können.

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen für ein Praktikum wird nach Möglichkeit entsprochen.

Geeignete schwerbehinderte Bewerber/-innen für eine Berufsausbildung werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Es muss jedoch erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung werden bei der Auswahl beteiligt.

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

Die Einstellung und/oder Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Menschen erfolgt auch in Zeiten der Stellenreduzierung.

Die Möglichkeiten der „Arbeit auf Probe“ werden ausgeschöpft.

Befristete Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Menschen unterliegen einer über die bestehenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen hinausgehenden Prüfung auf Verlängerung bzw. auf Wandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten erfolgt in der Regel nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Regelmäßig finden Beratungen der Schwerbehindertenvertretung, der Personalräte 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.

Verantwortlich: Beauftragte des Arbeitgebers

Beteiligt: Integrationsteam (siehe § 11)

§ 5

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen entsprechend angepasst. Die technische Beratungsstelle des Integrationsamtes kann in die Gestaltungsfragen einbezogen werden. Die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeber sind dafür die Ansprechpartner. Der Arbeitsmedizinische Dienst ist in Kenntnis zu setzen und zu beteiligen.

Bei der Planung von Neubauten und Renovierungsmaßnahmen wird auf Barrierefreiheit (DIN 18024) für schwerbehinderte Menschen 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.

Sofern Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Einrichtung vorgesehen sind, ist bei Neubauten spätestens bei der Erstellung der HU Bau bzw. unmittelbar nach der Entscheidung, eine Sanierungsmaßnahme durchzuführen, die technische Beratungsstelle des Integrationsamtes zu beteiligen.

Die Vergabe von Parkplätzen an schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G“ und „aG“ im Ausweis erfolgt auf der Grundlage der örtlichen Gegebenheiten in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

Verantwortlich: Dienstvorgesetzte
 Beauftragte des Arbeitgebers
 Schwerbehindertenvertretung
 Personalräte

§ 6

Qualifizierung

Der Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsbedarf für schwerbehinderte Menschen ist zu ermitteln. Soweit erforderlich, erstellen die zuständigen Vorgesetzten dazu einen Weiterbildungsvorschlag und erörtern diesen mit der Schwerbehindertenvertretung. Diese ermittelt die Fördermöglichkeiten und stellt bei Bedarf über die Beauftragten des Arbeitgebers einen entsprechenden Förderantrag bei dem jeweils zuständigen Leistungsträger.

Verantwortlich: Vorgesetzte
Beauftragte des Arbeitgebers
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung
Personalräte

§ 7

Prävention

Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung der in § 1 genannten Personengruppen auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte einzubeziehen und eine gemeinsame Lösung anzustreben. Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder die Bundesagentur für Arbeit einzubeziehen und deren Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Die betriebliche Sozial- und Suchtberatung ist zu beteiligen.

Verantwortlich: Vorgesetzte
Beauftragte des Arbeitgebers
Personalräte
Schwerbehindertenvertretung
Beteiligt: Sozial- und Suchtberatung
Arbeitsmedizinischer Dienst

§ 8

Rehabilitation

Mit Langzeiterkrankten (länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt) setzt sich das Personaldezernat im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Verbindung und empfiehlt ein Beratungsgespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat zu folgenden Themen:

- Wiedereingliederungsmöglichkeiten
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Einbeziehen der Bundesagentur für Arbeit bei Lohnersatzleistungen
- Prüfung der Möglichkeit für die Inanspruchnahme einer Teilrente
- Prüfung der Möglichkeit der Altersteilzeit nach erfolgter Eingliederung ab dem 55. Lebensjahr
- Hinweis auf Renteninformation durch die Krankenkassen bzw. durch den Versicherungssältesten bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger
- (Vorzeitiger) Ruhestand/Teilruhestand.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ wird grundsätzlich geprüft, unter welchen Regelungen und Maßnahmen der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Erkrankte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt und eine entsprechende Beschäftigung angeboten werden kann, wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt auf der Grundlage der Empfehlung des behandelnden Arztes und der Stellungnahme des Arbeitsmedizinischen Dienstes.

Verantwortlich: Vorgesetzte
 Beauftragte des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung
 Personalräte
 Sozial- und Suchtberatung
 Arbeitsmedizinischer Dienst

§ 9

Arbeitszeit

Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit und ggf. auf der Grundlage der durch die Dienstvereinbarung getroffenen Arbeitszeitregelung Bedürfnissen der schwerbehinderten, gleichgestellten und gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten Rechnung.

Für behinderte bzw. gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem arbeitsmedizinischen Dienst zusätzliche Kurzpausen. Bei Einsatz in der Lehre richtet sich eine eventuelle Ermäßigung der Lehrleistung nach den Bestimmungen der Lehrverpflichtungsverordnung.

Für schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, werden im Einzelfall entsprechende Regelungen getroffen.

Verantwortlich: Vorgesetzte
 Schwerbehindertenvertretung
 Personalräte
Beteiligt: Arbeitsmedizinischer Dienst

§ 10

Qualifizierung der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten werden zu den Themen

- Integrationsvereinbarung
- Arten der Behinderung
- und zu anderen Themen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, informiert.

Schulungsangebote des Integrationsamtes und vergleichbarer Stellen sollen genutzt werden.

Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte informieren zu den o. g. Themen.

Verantwortlich: Beauftragte des Arbeitgebers
 Personalräte
 Schwerbehindertenvertretung

§ 11

Integrationsteam

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Bildung eines Integrationsteams bestehend aus:

- Beauftragte des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertreter der Personalräte
- Sozial- und Suchtberatung
- Arbeitsmedizinischer Dienst

Bei Bedarf werden eingeladen:

- Verantwortliche des Personaldezernats
- Verantwortliche für Arbeitssicherheit
- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Vertreter des Integrationsamtes
- Vertreter der Bundesagentur für Arbeit
- Gleichstellungsbeauftragte
- Sachgebietsleitung Aus- und Weiterbildung
- sonstige Sachverständige

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte und Auszubildende
- die Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte
- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- die Überprüfung der vereinbarten Ziele

Das Integrationsteam trifft sich mindestens vierteljährlich zu Beratungen.

§ 12

Integrationsberichterstattung

In den Versammlungen der Schwerbehinderten berichtet der Arbeitgeber über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

Die Personalräte/die Schwerbehindertenvertretung berichten in den Personalversammlungen und über geeignete Medien über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

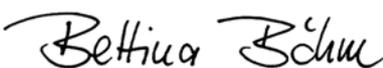
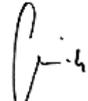
§ 13

Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Unabhängig davon können Auszüge aus der Integrationsvereinbarung im Interesse der schwerbehinderten Menschen sofort realisiert werden.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Die Integrationsvereinbarung wird allen Institutionen der Westfälischen Wilhelms-Universität übersandt und durch Aushang bekannt gegeben. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt sowie der Bundesagentur für Arbeit zur Kenntnisnahme übersandt.

Münster, 18. Juli 2005

Westfälische Wilhelms-Universität Die Kanzlerin  gez. Dr. B. Böhm (Dr. B. Böhm)		Westfälische Wilhelms-Universität Der Rektor  gez. Prof. Dr. Schmidt (Prof. Dr. J. Schmidt)	
Für den Personalrat  (F.-P. Kaup)	Für die Vertretung der Schwerbehinderten  (K. Winkler)	Für den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität  gez. K. Reichel (K. Reichel)	

Anlage 1

Pflichten des Arbeitgebers bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der Personalräte und ggf. der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 81, 82 Sozialgesetzbuch IX.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Besetzung von Dauerstellen, die dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugänglich sind, rechtzeitig Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen und zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Darüber hinaus werden im Einzelfall auch entsprechende Berufsförderungswerke, Integrationsfirmen und im Bereich der Akademischen Berufe die Zentralstelle der Arbeitsvermittlung abgefragt.
2. Vorschläge der Bundesagentur für Arbeit wird der Arbeitgeber prüfen. Die Schwerbehindertenvertretung wird hierüber informiert.
3. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte über freie Stellen zu informieren und unmittelbar nach Eingang von Besetzungsvorschlägen durch die Bundesagentur für Arbeit sowie bei Eingang jeder weiteren Bewerbung eines Schwerbehinderten zu beteiligen.
4. Schwerbehinderte Bewerber werden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, es sei denn, dass sie offensichtlich für die zu besetzende Stelle nicht geeignet sind. Diese Entscheidung wird im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat getroffen.
5. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Vorstellungsgesprächen zu laden.
6. Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zur Einstellung noch vor der Bearbeitung durch die Personalräte.

Verantwortlich: Beauftragte des Arbeitgebers
 Vorgesetzte
 Personaldezernat (zuständiger Bereich)

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung
 Personalräte