



## **Integrationsvereinbarung**

gem. § 83 Abs. 1 SGB IX

zwischen

der **Hochschulleitung**

und

der **Schwerbehindertenvertretung** und dem **Personalrat**

### **1. Präambel**

Nach Art. 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes und Art. 2 a der Landesverfassung darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Vor diesem Hintergrund und gemäß § 83 SGB IX stimmen die Hochschulleitung, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat der Pädagogischen Hochschule Freiburg in dem Ziel überein, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern, behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen möglichst dauerhaft zu beschäftigen und deren Arbeitsplätze zu sichern.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf Solidarität und Unterstützung angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist Ausdruck und Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Im Rahmen der besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber behinderten Beschäftigten sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die spezifischen Bedürfnisse der behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur dann möglich, wenn alle Beteiligten sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst sind und partnerschaftlich zur Lösung schwieriger Arbeitsplatzsituationen beitragen.

Durch geeignete Maßnahmen ist das Verständnis aller Bediensteten für die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen zu wecken und zu stärken.

### **2. Geltungsbereich**

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle Bediensteten der Pädagogischen Hochschule Freiburg am Standort Freiburg.

Die Aussagen dieser Integrationsvereinbarung gelten gleichermaßen für alle Behinderten, unabhängig vom Grad ihrer Behinderung, und für alle von Behinderung

bedrohten Menschen. Bei der Umsetzung wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

### 3. Ziele

#### 3.1 Personalplanung

Die Pädagogische Hochschule Freiburg ist nachdrücklich bestrebt, wenigstens 5 bzw. 6 Prozent (gesetzliche Pflichtquote) ihrer Arbeitsplätze, möglichst mehr, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen besonders gefördert. Schwerbehinderte Frauen werden bei der Einstellung besonders berücksichtigt. Die in § 72 SGB IX festgelegte Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen wird bei der Auswahl beachtet.

- Sie prüft, ob freie Arbeitsplätze (*darunter fallen auch Professuren*) mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit solchen, die beim Arbeitsamt arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind, besetzt werden können. Dabei ist auch die Möglichkeit der "Arbeit auf Probe" in Erwägung zu ziehen. Grundsätzlich gelten alle Arbeitsplätze als für Schwerbehinderte geeignet. Sollte ein Arbeitsplatz als nicht geeignet für eine/n Schwerbehinderte/n angesehen werden, ist die Schwerbehindertenvertretung an der Entscheidung zu beteiligen und der Personalrat anzuhören.
- Sie meldet dem Arbeitsamt frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze.
- Sie nimmt in allen Stellenausschreibungen folgenden Passus auf: "Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung vorrangig eingestellt."
- Sie übergibt der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat gleichzeitig mit der Stellenausschreibung eine Mehrfertigung des Ausschreibungstextes.
- Sie unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat unmittelbar nach Eingang über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und über entsprechende Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes bzw. des von diesem beauftragten Integrationsfachdienstes und bespricht diese mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat. Dies gilt nicht, soweit schwerbehinderte Bewerber oder Bewerberinnen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen. Ist dies nicht der Fall, erhält die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und Bewerberinnen.
- Sie lädt schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen sowie vom Arbeitsamt oder einem von diesem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagene schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch ein, wenn die fachliche Eignung gegeben ist. Ob diese Eignung vorliegt oder zu vermuten ist, wird mit der Schwerbehindertenvertretung einvernehmlich entschieden. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX) oder wenn die Schwerbehinderten offensichtlich die Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht erfüllen bzw. die Erfolgsaussichten der

Bewerbung des/der Schwerbehinderten offensichtlich gering sind (siehe Ministerratsbeschluss vom 04. Juli 1994).

- Sie beteiligt die Schwerbehindertenvertretung im Falle der Einladung schwerbehinderter Menschen an den entsprechenden Vorstellungsgesprächen mit den behinderten und den nicht behinderten Bewerbern für diese Stelle. Dies gilt nicht, soweit schwerbehinderte Bewerber oder Bewerberinnen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen.
- Sie wird nach entsprechender Aufforderung der Schwerbehindertenvertretung die Nichtberücksichtigung des behinderten Bewerbers oder der behinderten Bewerberin bei der Stellenbesetzung schriftlich begründen. Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe gemeinsam zu erörtern. Gegebenenfalls ist der betroffene schwerbehinderte Mensch anzuhören. Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und der betroffene schwerbehinderte Mensch sind sodann vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).

### **3.2 Beschäftigungssicherung/Qualifizierung**

- Befristete Arbeitsverhältnisse von schwerbehinderten Menschen sollen nach Möglichkeit in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden.
- Die Hochschule bemüht sich, den Wünschen der behinderten Mitarbeiter/innen nach flexibler Arbeitszeitgestaltung, insbesondere hinsichtlich eines Teilzeitarbeitsplatzes, nachzukommen.
- Die behinderten Mitarbeiter/innen sollen so beschäftigt werden, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
- Behinderte Mitarbeiter/innen werden bei Fortbildungsveranstaltungen bevorzugt berücksichtigt, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung soll durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit erleichtert werden.
- In den Bereichen, in denen schwerbehinderte Mitarbeiter/innen tätig sind, soll durch geeignete Information erreicht werden, dass eine partielle Leistungsminderung gegebenenfalls als bedingt durch Behinderung akzeptiert und nicht auf nachlassenden Leistungswillen des behinderten Menschen zurückgeführt wird.
- Auf Wunsch eines schwerbehinderten Menschen übernimmt die Schwerbehindertenvertretung dessen Betreuung, insbesondere während der Probezeit. Sie wird dabei sowohl vom Personalrat als auch von der Hochschulleitung unterstützt.
- Anträgen der Schwerbehindertenvertretung, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventiven Maßnahmen, wird nach Möglichkeit entsprochen.

- Schwerbehinderte Mitarbeiter/innen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz des SGB IX.

### 3.3 Arbeitsumfeld/Arbeitsorganisation

- Soweit erforderlich, wird der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestattet. Dies gilt insbesondere für Arbeitshilfen. Wenn es sich dabei um größere finanzielle Aufwendungen handelt, wird das Integrationsamt frühzeitig eingeschaltet, sowohl im Hinblick auf die fachliche Beratung als auch hinsichtlich der finanziellen Bezuschussung.
- Sollte Arbeitsassistenten erforderlich sein, wird versucht, diese mit Hilfe des Integrationsamts zu realisieren.
- Im Falle von Neu- und Umbauten wird die Hochschule gegenüber den zuständigen Ämtern, insbesondere gegenüber dem Staatlichen Vermögens- und Hochbauamt Freiburg, darauf drängen, dass die Bedürfnisse von Schwerbehinderten mit eingeplant und umgesetzt werden.
- Die Hochschule wird im Hinblick auf Barrierefreiheit (DIN 18024 und 18025) gemeinsame Begehungen (möglichst jährlich eine) mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Staatlichen Vermögens- und Hochbauamt Freiburg und dem Integrationsamt durchführen, um Schwachpunkte zu erkennen und darauf drängen, dass diese durch geeignete Maßnahmen behoben werden. Dies gilt insbesondere für die speziellen Bedürfnisse von Seh- und Gehbehinderten und Rollstuhlfahrern. Dabei ist ein besonderes Augenmerk zu richten auf die Erreichbarkeit der Hochschule, die Ein- und Ausgänge (insbes. automatische Türöffner), die Türbreiten, die Treppen (innen und außen), die Aufzüge, die sanitären Einrichtungen, die Beleuchtung und die Rettungswege. Die Absprachen sollen möglichst konkretisiert (Maßnahme und Zeitraum) werden.
- Einer der Zugänge zum neuen Eingangsbereich zur Hochschule, KG V (von Osten) ist mit einem automatischen Türöffner zu versehen.
- Der nördliche Eingang zum Verwaltungsgebäude, KG II ist mit einem automatischen Türöffner zu versehen. Der Aufgang zu diesem Eingang ist einseitig mit einem Geländer zu versehen.
- Die Freitreppe im inneren des Campus ist an geeigneter Stelle mit einem Geländer zu versehen.
- Bei der anstehenden Renovierung der Toiletten im Verwaltungsgebäude, KG II EG, ist eine Behindertentoilette einzurichten.
- Gegen widerrechtliches Parken auf Behinderten-Parkplätzen sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen.
- Für eine ausreichende Beschilderung ist zu sorgen.
- Wenn die Art und Schwere der Behinderung es erforderlich machen, kann mit Zustimmung des Personalrats eine abweichende Regelung zu den Bestimmungen getroffen werden, die in den Dienstvereinbarungen über die Arbeitszeitregelung, die Urlaubsverwaltung und die Einführung der

automatisierten Arbeitszeiterfassung an der Pädagogischen Hochschule Freiburg festgelegt sind.

- Bei Vorliegen eines entsprechenden ärztlichen Attests ist die Hochschule bereit, bei kontinuierlich erforderlichen Untersuchungen/Behandlungen während der Dienstzeit (z.B. bei Dialysepatienten) hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und der ausfallenden Arbeitszeit großzügig zu verfahren und Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse zu nehmen.
- Die Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass Schwerbehinderte mit ihnen gemäßen und zumutbaren Tätigkeiten beauftragt werden. Bei der Vergabe der Arbeit und der Vorgabe der zeitlichen Erledigung ist eine etwaige Leistungseinschränkung zu berücksichtigen.
- Bei besonders kritischen gesundheitlichen Gefährdungen soll versucht werden, durch eine Kooperation mit dem in der Nähe der Hochschule befindlichen DRK die Notfallunterstützung effektiv zu organisieren.
- Von den Vorgesetzten ist dafür zu sorgen, dass ein positives Umfeld für die Arbeit der Schwerbehinderten geschaffen wird. Dies gilt insbesondere für die Erzeugung einer positiven Einstellung der Mitarbeiter/innen zu der Beschäftigung von Schwerbehinderten und zu deren besonderen Bedürfnissen.

#### **4. Einrichtung eines Integrationsteams, Umsetzung der Ziele und Berichterstattung**

- Die Hochschulleitung wird bei der Umsetzung und Handhabung dieser Integrationsvereinbarung von einem Integrationsteam unterstützt. Dem Integrationsteam gehören an:
  - die Schwerbehindertenvertretung
  - ein Mitglied des Personalrats
  - die/der Beauftragte des Arbeitgebers
  - ein/e Vertreter/in der Personalabteilung.Das Integrationsteam bestimmt eine/n Sprecher/in und trifft sich bei Bedarf. Wenn erforderlich, kann sich das Integrationsteam an interne oder externe Berater/Sachverständige (z.B. Integrationsamt, Integrationsfachdienste, Arbeitsamt) wenden.
- Das Integrationsteam hat insbesondere folgende Aufgaben:
  - Beratung behinderter Mitarbeiter/innen
  - Beratung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen behinderter Mitarbeiter/innen
  - Ausarbeitung von Vorschlägen zur beruflichen Integration von Behinderten
- - Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Situation von behinderten Mitarbeiter/innen (z.B. zur Barrierefreiheit)
  - Erstellung von Berichten für die Hochschulleitung und den Personalrat
  - Überwachung der vereinbarten Maßnahmen
  - Berichterstattung in der jährlichen Personalversammlung.

## 5. Inkrafttreten/Geltungsdauer/Bekanntmachung

- Die Integrationsvereinbarung tritt am 01. Juli 2005 in Kraft und gilt zunächst für vier Jahre. Sie verlängert sich jeweils um weitere vier Jahre, wenn vorher nicht gekündigt wurde. Sie gilt für den Standort Freiburg/Brsg..
- Änderungen einzelner Bestimmungen der Integrationsvereinbarung und Aufnahme zusätzlicher Bestimmungen können von der Hochschulleitung, von der Schwerbehindertenvertretung und vom Personalrat aus gegebenem Anlass jederzeit beantragt und während der Laufzeit vorgenommen werden. Sie können nur einvernehmlich erfolgen.
- Die Kündigung der Integrationsvereinbarung muss spätestens ein halbes Jahr vor Ablauf erfolgen.
- Das Integrationsamt und das Arbeitsamt erhalten eine Mehrfertigung der Integrationsvereinbarung.
- Die Integrationsvereinbarung wird in ‚PH Aktuell‘, Hausmitteilungen der PH Freiburg veröffentlicht.
- Die Integrationsvereinbarung wird in das Internet gestellt, sowie an den "Schwarzen Brettern" des Rektorats, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats auf Dauer ausgehängt.

Freiburg, den 20.06.2005

Prof. Dr. Wolfgang Schwark  
R e k t o r

Dr. Olaf Kühn  
Schwerbehindertenvertreter

Angelika Rheinberger  
Vorsitzender des Personalrats

Peter Mollus  
Verwaltungsdirektor

Volker Kanis  
Leiter der Personalabteilung