

**Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen an der Rheinisch-Westfälisch Technischen
Hochschule Aachen
(Integrationsvereinbarung nach dem Sozialgesetzbuch-9. Buch - SGB IX)**

Präambel

Die RWTH Aachen, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und der Personalrat der wissenschaftlich, ärztlich und künstlerisch Beschäftigten (PRwiss) stimmen überein, dass es eine besonders wichtige gesellschaftliche und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern.

Die gemeinsame Zielsetzung ist es

- Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern,
- das partnerschaftliche Verhalten aller Beteiligten und somit eine gute Zusammenarbeit zu erreichen.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt an der RWTH Aachen und kommt für

- 1.1 Beschäftigte im Sinne der §§ 1 und 2 SGB IX (siehe Anlage),
- 1.2 Rehabilitanden sowie
- 1.3 Langzeiterkrankte

zur Anwendung.

2. Ziele der Integrationsvereinbarung

- 2.1 Neueinstellung von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen,
- 2.2 Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte/gleichgestellte Menschen,
- 2.3 Arbeitsplatzergänzung von schwerbehinderten/gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Menschen,
- 2.4 Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- 2.5 Barrierefreiheit.

Damit diese Ziele erreicht werden können, arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, der PRwiss, die Dienststellenleitung und der Beauftragte des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten eng zusammen.

3. Umsetzung der Ziele

Die Umsetzung der Ziele erfolgt bei der

- 3.1 Personalplanung,
- 3.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld,

- 3.3 Arbeitszeitgestaltung,
- 3.4 Weiterbildung,
- 3.5 Prävention,
- 3.6 Rehabilitation,
- 3.7 Weiterbildung von Vorgesetzten.

3.1 Personalplanung

Die Dienststelle beachtet die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen und ist bereit, die Beschäftigungsquote auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen von zur Zeit mindestens 5 % zu halten und – wenn möglich – zu erhöhen.

Bei Einstellungsmaßnahmen nimmt die Dienststelle frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit /Arbeitsamt auf. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung geprüft (siehe Anlage).

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen grundsätzlich nicht als Nichteignung bewertet werden.

Die Einstellung und/oder Weiterbeschäftigung von geeigneten schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen wird auch in Zeiten von Stellenreduzierungen weiterhin erfolgen.

Geeignete schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber für eine Berufsausbildung werden bevorzugt berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte werden bei der Auswahl beteiligt. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist vom Arbeitgeber vorrangig zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Unter dem Vorbehalt der Finanzierungsmöglichkeit werden schwerbehinderte/gleichgestellte Auszubildende nach Abschluss in einem Arbeitsverhältnis von mindestens sechs Monaten beschäftigt.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten erfolgt in der Regel nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden (vgl. § 81 Abs. 4 SGB IX). Bei der Personalplanung ist die Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten/gleichgestellten Frauen vorzusehen.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

3.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten entsprechend ihrer Behinderung angepasst. Der technische Berater des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland kann in die Gestaltung mit einbezogen werden. Hierbei findet die Barrierefreiheit besondere Berücksichtigung. Der Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung sind hier die Ansprechpartner.

Bei Planung von Neubau-, Umbau- und Renovierungsmaßnahmen wird die Barrierefreiheit gemäß den Vorschriften für öffentlich zugängliche Gebäude sowie DIN 18024 für Menschen mit Behinderung berücksichtigt. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte werden rechtzeitig bei der Planung einbezogen.

Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass die Einrichtung bzw. Umrüstung der Arbeitsplätze gezielt erfolgen kann.

Sofern Arbeitsplätze für schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte zur Einrichtung vorgesehen sind, ist bei Neubauten spätestens bei der Erstellung der HUBau bzw. unmittelbar nach der Entscheidung, eine Sanierungsmaßnahme durchzuführen, der technische Berater des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland zu beteiligen.

Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „aG“/„G“ oder schweren inneren Funktionseinschränkungen mit einem GdB von 60 oder Beschäftigte, die zeitweise in der Gehfähigkeit massiv eingeschränkt sind (Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich), erhalten basierend auf der Grundlage der örtlichen Gegebenheiten eine Parkberechtigung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Vergabe der Sondergenehmigungen erfolgt nach Prüfung durch die Schwerbehindertenvertretung.

Unberechtigt parkende Fahrzeuge auf Schwerbehindertenparkplätzen werden unverzüglich abgeschleppt.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers, Dezernent Bau und Betriebstechnik, Sicherheitsingenieur
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

3.3 Arbeitszeitgestaltung

Bei der Organisation der Arbeitszeit wird im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen Rechnung getragen.

Für schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben oder auf eine flexible Arbeitszeit angewiesen sind, wird unter Vorlage eines ärztlichen Attestes nach Absprache mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung im Einzelfall eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

3.4 Weiterbildung

Schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten ist bei der Auswahl der Teilnehmer an dienstlich erforderlichen Weiterbildungen Vorrang zu gewähren.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

3.5 Prävention

Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Sinne der §§1 und 2 SGB IX auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen könnten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung, die betriebliche Sozialberatung, den Hochschularzt und den zuständigen Personalrat einzubeziehen und eine gemeinsame Lösung anzustreben.

Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder die Agentur für Arbeit/Arbeitsamt einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützung zu nutzen.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung, Hochschularzt, Sozialberatung und der zuständige Personalrat

3.6 Rehabilitation

Mit Beschäftigten, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, setzt sich das Personaldezernat im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Verbindung und empfiehlt ein Beratungsgespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat.

Erkrankte werden auf der Grundlage einer ärztlichen Empfehlung und gegebenenfalls unter Beteiligung des Hochschularztes stufenweise wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erfolgt auf dieser Grundlage.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

3.7 Weiterbildung von Vorgesetzten

Die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und der Beauftragte des Arbeitgebers setzen sich gemeinsam dafür ein, dass geeignete Weiterbildungsveranstaltungen für Vorgesetzte und ihre Vertreter angeboten werden. Diese Weiterbildungsveranstaltungen sollen diesen Personenkreis über die Integration von Menschen mit Behinderungen und die Regelungen des SGB IX informieren. Neuberufene Professoren erhalten von der Schwerbehindertenvertretung eine Ausfertigung der Integrationsvereinbarung.

Verantwortlich:	Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Beteiligt:	Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat

4. Integrationsteam

Es wird ein Integrationsteam gebildet; Mitglieder sind die Schwerbehindertenvertretung, je ein Mitglied der Personalräte und der Beauftragte des Arbeitgebers. Das Integrationsteam wird tätig, wenn eines der Mitglieder dies beantragt. Weitere geeignete Personen können mit einbezogen werden.

Das Integrationsteam begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Integrationsvereinbarung und bemüht sich bei Meinungsverschiedenheiten um eine Schlichtung.

5. Inkrafttreten

Diese Integrationsvereinbarung tritt am 01.03.2004 in Kraft. Sie kann von Seiten der Dienststelle oder der Schwerbehindertenvertretung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Die Vereinbarung wird an den üblichen Stellen bekannt gemacht. Die Leiter der Hochschuleinrichtungen/Vorgesetzte sind als Führungskräfte für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung verantwortlich. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland, der örtlichen Fürsorgestelle und der Agentur für Arbeit/Arbeitsamt Aachen übermittelt.

Aachen, 18.10.04



Rektor
Univ.-Prof. Dr. B. Rauhut



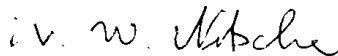
Kanzler
Dr. M. Stückradt



Beauftragter des Arbeitgebers
Reg. Dir. D. Sistenich



Schwerbehinderten-Vertretung
Waltraut Sye



Personalrat der wissenschaftlich,
ärztlich u. künstlerisch Beschäftigten
Dr. U. Quernheim



Der Personalrat
Herbert Kirch

Anlage

§ 1 SGB IX

Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.

§ 2 SGB IX

Behinderung

- (1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.
- (2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.
- (3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Pflichten des Arbeitgebers bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates nach §§ 81, 82 SGB IX:

1. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet bei der Besetzung freier Stellen rechtzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit/Arbeitsamt aufzunehmen und zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen besetzt werden können. Bei allen ausgeschriebenen Stellen für Bewerber mit Hochschulabschluss wird die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung/Bonn beteiligt.
2. Vorschläge der Agentur für Arbeit/Arbeitsamt wird der Arbeitgeber prüfen. Die Schwerbehindertenvertretung wird darüber informiert.
3. Die eingegangenen Bewerbungsunterlagen werden der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt.
4. Kommen einzelne schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht,

kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungstermin abgesehen werden. Alle übrigen schwerbehinderten Menschen sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen - auch mit nicht behinderten Bewerbern - teilzunehmen.

5. Die Schwerbehindertenvertretung ist rechtzeitig zu diesen Vorstellungsgesprächen einzuladen.
6. Schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung und fachlicher Leistung (siehe Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen).
7. Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zur Einstellung noch vor Beteiligung des zuständigen Personalrats.
8. Die Aufbewahrungsfrist der Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen in der Personalvermittlungsstelle, Abt. 8.2, beträgt ein Jahr. Auf Wunsch werden die Bewerbungen aktualisiert.

Verantwortlich:
Beteiligt:

Vorgesetzte und Beauftragter des Arbeitgebers
Schwerbehindertenvertretung und der zuständige Personalrat