



DHBW

Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Stuttgart

Integrationsvereinbarung

Vereinbarung zur Integration
schwerbehinderter Menschen

an der

Dualen Hochschule Baden-Württemberg
Stuttgart

gemäß § 83 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX)

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 Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart 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 und dem Personalrat und der Dienststelle.

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, nachstehend **Schwerbehinderte** genannt. Soweit hier Regeln enthalten sind, die das Verhalten von Beschäftigten gegenüber von Schwerbehinderten regeln, gilt diese Vereinbarung für alle Beschäftigten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart, inkl. des Campus Horb.

2. Bestandsaufnahme

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart beträgt zur Zeit ca. 6,2 %.

Auf eine Aufgliederung nach einzelnen Bereichen, wird wegen der geringen Größe der Dienststelle verzichtet.

Die Pflichtquote ist momentan erfüllt.

3. Ziele

Ziel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart ist es, dass in dazu geeigneten Bereichen möglichst viele Schwerbehinderte eine dauerhafte behindertengerechte Beschäftigung finden. Angestrebt wird die stabile Beschäftigungsquote von ca. 6,2 % zu halten, bzw. wenn möglich, zu erhöhen.

4. Maßnahmen

4.1 Arbeitskreis „Integrationsvereinbarung“

An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart wird ein Arbeitskreis „Integrationsvereinbarung“ gegründet, welcher die Umsetzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Handlungsrichtlinien und Verhaltensregeln koordiniert und deren Einhaltung überwacht. Der Arbeitskreis tagt einmal im Jahr und wird von der Schwerbehindertenvertretung einberufen. Weitere Sitzungen erfolgen, wenn zwei Mitglieder dies verlangen.

Dem Arbeitskreis gehören an: Der Verwaltungsdirektor, die Schwerbehindertenvertrauensperson, der Schwerbehindertenbeauftragte und ein Personalratsmitglied.

Optional kann noch ein(e) Beauftragte(r) der Personalabteilung mit einbezogen werden.

Den Vorsitz des Arbeitskreises übernimmt die Schwerbehindertenvertrauensperson.

4.2 Bericht der Dienststelle

Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 95 Abs. 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.

Die Dienststelle berichtet jährlich über:

- Beschäftigungsquote (opt. nach den Bereichen)
- Geschlecht
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung
- Anzahl der Auszubildenden (Bewerbungen und Einstellungen), untergliedert nach nichtbehinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.
- 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, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können. Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Menschen bevorzugt eingestellt.

Soll von der Verpflichtung des § 81 SGB IX abgewichen werden, insbesondere wenn vorrangig Gründe der Personalplanung/-entwicklung (z.B. interne Umsetzung, Entfristung, 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 Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart, die Beschäftigung Schwerbehinderter zu fördern, hinzuweisen.

Wenn sich Schwerbehinderte bewerben, ist unmittelbar nach Eingang die Schwerbehindertenvertretung hierüber zu unterrichten. Die Schwerbehindertenvertretung prüft die Eignung des schwerbehinderten Bewerbers; wird eine Eignung festgestellt, ist 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 geladen werden. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an diesen Vorstellungsgesprächen findet nur dann nicht statt, wenn der Schwerbehinderte dies ausdrücklich ablehnt.

Ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese schriftlich zu begründen und auf Wunsch zu erörtern. Dabei kann der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört werden.

Die Personalabteilung ist für die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze verantwortlich.

5. Barrierefreiheit

In Erfüllung der Einstellungsgrundsätze und zur Realisierung eines Beschäftigungsverhältnisses sind bei der Planung von Neu- und Umbauten die Bestimmungen der Landesbauverordnung über Barrierefreiheit nach § 39 Abs. 2 Ziffer 11 bei allen Bauvorhaben der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart anzuwenden, so dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden.

Für die Ausführung der Baumaßnahmen sind die DIN Normen 18024 und 18025 verbindlich. Es ist sicherzustellen, 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 Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind unter Einbeziehung des Arbeitskreises Integrationsvereinbarung die Belange der Schwerbehinderten zu berücksichtigen. Der Arbeitskreis, bzw. ein vom Arbeitskreis bestimmtes Mitglied, ist sowohl bei den Projektvorbereitungen als auch in der Baudurchführung zu beteiligen.

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 in das Arbeitsleben,
2. zur Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen Arbeitshilfen,
3. zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeit und Kenntnisse der Schwerbehinderten.

Schwerbehinderten ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte 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 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.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für Schwerbehinderte 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 dem schwerbehinderten Beschäftigten behindertengerechte Arbeitsbedingungen geboten werden.

6.1 Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter / Gewährung von Leistungsentgelten

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 der 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 zu bejahen, ist dies hervorzuheben.

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

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Gewährung von Leistungsstufen zu beteiligen.

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. Schwerbehinderten, die auf eine Arbeitsassistenz angewiesen sind (z.B. Gebärdendolmetscher, Vorlesekräfte, Hilfspersonal bei Rollstuhlfahrern) ist der ungehinderte Zugang für die Arbeitsassistenz zu gewähren.

Anträge auf berufsbegleitende Hilfen bei den entsprechenden Stellen sind von der Personalabteilung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu stellen.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z.B. Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen „aG“ oder „G“) sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen.

7. Rehabilitation 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 Reha-Träger 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 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 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.

8. 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 2011, gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Stuttgart, den 19. Mai 2010



Dienststellenleitung



Vertrauensperson

Beauftragter



Personalvertretung