

Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen an der Universität Heidelberg gemäß dem Sozialgesetzbuch IX § 83

Präambel

Menschen mit Behinderung sind im besonderen 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. Angesichts der seit Jahren überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen besteht nach wie vor eine gesellschaftliche Verpflichtung, sich aktiv um die Integration von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben zu bemühen. Die Universität als öffentlicher Arbeitgeber ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und ist bestrebt, ihren Teil zur Erfüllung dieser Verpflichtung beizutragen.

Mit der in § 83 SGB IX verankerten Integrationsvereinbarung hat der Gesetzgeber ein neues Instrument zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben geschaffen, das die Universität gerne aufgreift. Dabei geht es der Universität vor allem darum, die teilweise vorhandenen Handlungsleitlinien des SGB IX und der Schwerbehinderten-Fürsorge-Verwaltungsvorschrift durch konkrete und verbindliche Verhaltensregeln und Zielvereinbarungen zu ergänzen und durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit - unabhängig von den förmlichen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Anhörungspflichten der Interessenvertretungen - zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und der Dienststelle eine dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen zu erreichen.

Die festgelegten Ziele und Maßnahmen dieser Vereinbarung sind nach dem Ablauf von zwei Jahren nach Inkrafttreten zu überprüfen und unter Berücksichtigung des Erfolges dieser Vereinbarung neu zu definieren.

Bestandsaufnahme

In den zurückliegenden Jahren hat die Universität die vorgegebene Beschäftigungsquote nur knapp unterschritten.

Im Durchschnitt des Jahres 2002 waren 257 = 4,8 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt.

Diese teilen sich auf in:

Universität 192 Schwerbehinderte = 5,5 %

Vorklinischen Institute 62 Schwerbehinderte = 3,5 %

Medizinische Fakultät Mannheim 3 Schwerbehinderte = 2,5 %

Zielvereinbarungen und Erfolgskontrolle

Diese Vereinbarung soll nicht nur bewirken, dass bei internen oder externen Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen der Personenkreis Behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen verstärkt berücksichtigt wird, sondern auch den bereits beschäftigten behinderten Menschen in ihrem Arbeitsumfeld die besondere Fürsorge des Arbeitgebers gewährleisten:

a) Besetzung von Arbeitsplätzen

Die Personalabteilung wird alle frei werdenden und neuen Arbeitsplätze der betrieblichen Helfergruppe (Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Beauftragter des Arbeitgebers) durch Übersendung der Ausschreibung melden, damit diese prüft, ob eine Besetzung mit behinderten Menschen und von Behinderung bedrohter Menschen möglich ist. Wird dies bejaht, ist das Arbeitsamt mit der Prüfung zu beauftragen, ob geeignete Behinderte und von Behinderung bedrohter Menschen vorhanden sind, und in den Ausschreibungstext der Zusatz „Behinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ aufzunehmen. Über eingehende Vermittlungsvorschläge und Direktbewerbungen von Behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen auf freie Stellen, ist die betriebliche Helfergruppe zu unterrichten.

Mit den behinderten Bewerberinnen und Bewerbern, die als geeignet angesehen werden, ist ein Vorstellungsgespräch zu führen. In der Einladung ist den behinderten Menschen mitzuteilen, dass auf Wunsch die Schwerbehindertenvertretung zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden kann.

b) Fürsorge für bereits beschäftigte Behinderte und von Behinderung bedrohter Menschen

Es ist sicher zu stellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren (ggf. neu zu erwerbenden) Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend an einem für sie angepassten Arbeitsplatz arbeiten können. Hierfür sind unter anderem interne und externe Angebote zur Schulung und Qualifizierung zu nutzen.

Bei auftretenden Problemen, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes einer/eines Behinderten Menschen führen können, sind möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat einzuschalten.

c) Angebote und Hilfen vom Arbeitsamt, Integrationsamt, Integrationsfachdienst und Rehaträgern, die dazu beitragen, den vorgenannten Punkten gerecht zu werden, sind zu nutzen.

d) Bei allen Maßnahmen ist darauf hin zu wirken, dass die Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX eingehalten werden und insbesondere die Beschäftigungsquote erfüllt wird.

e) Jährliche Besprechungen der betrieblichen Helfergruppe mit der Personalabteilung dienen der Erfolgskontrolle. Die Besprechungen werden von der Schwerbehindertenvertretung einberufen. Die Besprechungsergebnisse sind zu protokollieren.

f) Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen werden durch diese Integrationsvereinbarung nicht berührt, es sei denn, sie beinhalten ergänzende Ausführungen im Sinne der besonderen Fürsorgepflicht.

g) Barrierefreies Bauen: Die DIN 18024/25 ist einzuhalten. Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen. 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 besonders für die Kennzeichnung von Fluchtwegen.

Schlussbestimmungen und In-Kraft- treten

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals jedoch zum Ende des Jahres 2004, gekündigt werden.

Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Schluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Ausfertigungen dieser Vereinbarung sind dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt zu übermitteln sowie allen behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen.

Heidelberg, den 11. Juli 2003

.....
Gräfin vom Hagen
Kanzlerin der
Universität Heidelberg

.....
Theo Schmitt
Vertrauensperson
Schwerbehinderter

.....
Gerd Apfel
Vorsitzender
des Personalrates