



Integrationsvereinbarung

Zwischen dem Kanzler, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat der Folkwang Hochschule wird gemäß § 83 SGB IX die nachfolgende Integrationsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Zentraler Gedanke der Integrationsvereinbarung ist es, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

§ 1 Ziele

Die Hochschule setzt sich mit dem Abschluss dieser Integrationsvereinbarung die folgenden Ziele:

- die Förderung der Neueinstellung von Schwerbehinderten
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit,
- die Verbesserung von Information und Betreuung von schwerbehinderten Beschäftigten,
- die Förderung eines integrationsfördernden Arbeitsklimas insbesondere durch Vorgesetzte sowie
- unterstützende Maßnahmen zur Wiederherstellung und Erhaltung der Gesundheit aller Beschäftigten (Prävention).

§ 2 Stellenbesetzungsverfahren



1. In der Regel enthalten alle Ausschreibungstexte den nachfolgenden Hinweis: "Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt." Der Verzicht auf einen entsprechenden Hinweis bedarf der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates.
2. Über den Eingang der Bewerbung von Schwerbehinderten bzw. über die Vorlage entsprechender Bewerbungen durch das Arbeitsamt sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unverzüglich zu unterrichten. Bzgl. der Einladung zu Auswahlgesprächen ist jede Bewerbung einer/eines Schwerbehinderten zu berücksichtigen, es sei denn, es mangelt offenkundig an der fachlichen Eignung. Auf die Einladung eines Schwerbehinderten wegen offensichtlicher Ungeeignetheit kann nur verzichtet werden, wenn Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat in dieser Frage Einvernehmen erzielt haben, und der/dem entsprechende/-n Bewerber/-in erkennbar die für die Stellenausschreibung erforderliche Qualifikationen fehlen.

§ 3 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld - Information

Die Dienststelle stellt in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung alle zugänglichen Informationen (Merkblätter, Hinweise zu Informationsquellen im Internet u. ä.) über die Möglichkeiten der Bezuschussung z.B. bei der Anpassung von Arbeitsplätzen mit technischen Hilfsmitteln oder die Unterstützung durch Hilfskräfte zur Verfügung. Auch auf einschlägige Rechtsvorschriften oder Beratungseinrichtungen wird per Link auf einer von der Hochschule bereitzustellenden Internetseite hingewiesen.

§ 4 Arbeitszeit und Organisation

Für schwerbehinderte und insbesondere für schwerstbehinderte Beschäftigte können jederzeit von den sonstigen Arbeitsregeln abweichende Vereinbarungen getroffen werden, soweit hierüber Einvernehmen zwischen den Betroffenen, und der Hochschulleitung hergestellt werden kann. Die Anforderungen des LPVG und anderer einschlägiger Vorschriften (z.B. Arbeitszeitgesetz) sind dabei zu beachten.



§ 5 Integrationsteam

Zur Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der vorliegenden Integrationsvereinbarung bestellt die Hochschulleitung ein Integrationsteam, bestehend aus Schwerbehindertenvertretung, der/dem Beauftragten der Dienststelle für Schwerbehindertenangelegenheiten sowie der/dem Vertreter/-in der Studierenden. Das Integrationsteam veranstaltet mindestens einmal pro Jahr unter Federführung der /des Beauftragten der Dienststelle eine Gesprächsrunde (ggf. von dort aus Ortsbegehungen, Anforderungen, Vorschläge etc.).

§ 6 Spezielle Angebote und Maßnahmen für Schwerbehinderte

1. Die/der Fortbildungsbeauftragte der Hochschule berücksichtigt bei den von ihr/ihm zu betreuenden Programmen die besonderen Probleme und Belange der schwerbehinderten Beschäftigten, soweit berufsbezogene Bedürfnisse in Erfahrung zu bringen sind.
2. Zu den besonderen Aufgaben von Vorgesetzten gehören, Fortbildungs- und Qualifizierungsinteressen von schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen gezielt aufzugreifen und zu unterstützen.
3. Alle neu eingestellten Schwerbehinderten erhalten bei der Einstellung Informationen zu Namen und Ansprechpartner im Integrationsteam, Zuständigkeiten an der Hochschule, Hinweis auf Weiterbildungsprogramm, Internet-Seite etc..
4. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens sind Vorschläge für oder von Schwerbehinderten besonders erwünscht.

§ 7 Förderung der beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter

Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Den schwerbehinderten



Beschäftigten ist unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leistung und Fortbildung die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schwerbehinderte, um vergleichbare Leistungen erbringen zu können, regelmäßig mehr Energie und Willenskraft aufbringen müssen als Nichtbehinderte.

§ 8 Prävention und Rehabilitation

Die Dienststelle schaltet beim Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie ggf. das Integrationsamt ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse.

§ 9 Zuständigkeiten innerhalb der Dienststelle

Für die Dienststelle sind zu bestellen bzw. zu wählen:

- Ein/-e Schwerbehindertenbeauftragte/-r der Dienststelle
- Ein/-e Schwerbehindertenvertreter/-in sowie ein/-e Stellvertreter/-in

§ 10 Schlussbestimmungen / Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung gilt ab dem 1. April 2004 zunächst für 2 Jahre und verlängert sich stillschweigend, sofern sie nicht mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt wird.



Folkwang Hochschule

Der Kanzler

Das Recht zur Kündigung steht allen Vertragsunterzeichnern zu. Nach Kündigung der Integrationsvereinbarung nehmen Hochschulleitung, Personalrat und Schwerbehinderten-Vertretung zeitnah Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung auf.

Diese Integrationsvereinbarung wurde in der Hochschule per Hausmitteilung bekannt gegeben und im Internet auf einer WWW-Seite der Folkwang Hochschule veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie gem. § 83 Abs. 1 SGB IX dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt übermittelt.

Essen, den

Der Kanzler

Der Personalrat

Die Schwerbehindertenvertretung