

Vereinbarung zur Integration behinderter Menschen an der Ruhr-Universität Bochum

(Integrationsvereinbarung gemäß § 83 Sozialgesetzbuch 9 – [SGB IX])

1. Präambel

Die Ruhr-Universität Bochum (nachfolgend als Dienststelle bezeichnet), die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe für uns ist, Menschen mit Behinderungen auszubilden, einzustellen, ihre Arbeitsplätze so auszustatten, dass sie möglichst barrierefrei ihre Aufgaben erfüllen können, und ihre berufliche Entwicklung gezielt zu unterstützen.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf die Solidarität und Unterstützung anderer Menschen angewiesen. Da ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ein wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist, wird diese Integrationsvereinbarung ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Ruhr-Universität Bochum. Sie dient dem Ziel, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen, sowie Diskriminierung und soziale Ausgrenzung von Krankheit, Behinderung und Schwerbehinderung zu verhindern. Dabei ist die dauerhafte berufliche Integration gesundheitsbeeinträchtigter und behinderter Menschen nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

2. Geltungsbereich (§§ 2 und 33 SGB IX)

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum, die

- nach § 68 SGB IX schwerbehindert oder einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 30,
- einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung gestellt haben, sowie für
- Langzeitkranke, chronisch Kranke und aus der Krankenversicherung Ausgesteuerte.

3. Ziele der Integrationsvereinbarung

- Arbeitsplatzerhaltung für die unter Punkt 2 genannten Menschen
- Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen
- Förderung der Ausbildung von schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen
- Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Umsetzung der Baunorm „Barrierefreiheit“, bedarfsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Optimierung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzes
- Entwicklung der sozialen Kompetenz von Führungskräften und Personalverantwortlichen
- Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung der unter Punkt 2 genannten Menschen

4. Zielfelder und Regelungen

- 4.1 Personalplanung/Personalentwicklung
- 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
- 4.3 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
- 4.4 Arbeitszeitgestaltung
- 4.5 Weiterbildung der unter Punkt 2 genannten Personen
- 4.6 Prävention
- 4.7 Rehabilitation
- 4.8 Qualifizierung/Weiterbildung von Vorgesetzten

4.1 Personalplanung/Personalentwicklung

Die Dienststelle beachtet die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigungspflicht schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen und achtet darauf, dass die derzeit geltende Beschäftigungsquote von fünf Prozent deutlich überschritten wird. Jedes Jahr erstellt das Personaldezernat eine Liste für die Personalentwicklung, die Personaldezernentin und das Integrationsteam (siehe Punkt 5). Die Liste verdeutlicht den aktuellen Stand des Anteils der zur gesetzlichen Pflichtquote zählenden Beschäftigten und deren Entwicklung in den nächsten drei Jahren. Dies dient zur Vermeidung der Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen grundsätzlich nicht als Nichteignung bewertet werden. Es werden im Vorfeld die verschiedenen Ausgleichsmöglichkeiten genutzt.

Geeignete schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber und Bewerberinnen für eine Berufsausbildung werden bevorzugt berücksichtigt. Dabei muss bei den Auszubildenden erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss werden die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen drei Monate befristet weiterbeschäftigt, sofern nicht erhebliche arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen vorliegen. Bei der Besetzung geeigneter freier Stellen werden sie bevorzugt berücksichtigt.

Die Versetzung, Abordnung oder Umsetzung von unter Punkt 2 genannten Personen erfolgt nur, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen mit entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. (vgl. § 81 Abs. 4 SGB IX)

Bei der Personalplanung ist die Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen vorzusehen.

Verantwortlich: Beauftragte des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalräte, OE, IFB

4.2 Arbeitsplatzgestaltung

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der unter Punkt 2 genannten Menschen angepasst. Die Finanzierung des Eigenanteils erfolgt dabei aus zentralen Mitteln. Bei schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen besteht diese Verpflichtung nach § 81 Abs. 4 SGB IX. Der technische Berater des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe, bzw. der Agentur für Arbeit, kann in die Gestaltungsfragen mit einbezogen werden.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, zuständiger Personalrat, Dez. 5, leitende Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner

4.3 Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Bei der Planung von Neubauten, bei der Sanierung von Gebäuden und bei Umbaumaßnahmen werden die gesetzlichen Vorschriften zur Barrierefreiheit für schwerbehinderte Menschen und die an der RUB entwickelten und weiterentwickelten Pflichtenhefte zur Sanierung umgesetzt. Soweit es notwendig ist, wird externer Sachverstand rechtzeitig zur Umsetzung der behindertenfreundlichen Vorschriften eingebunden. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte werden von Planungsbeginn jeder Maßnahme an beteiligt, sodass ihre Vorschläge in die Planung einwirken können.

Schwerbehinderte Menschen mit den Merkzeichen „aG“ und „G“ erhalten einen Parkplatz in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes. Unberechtigt parkende Fahrzeuge auf Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen werden nach der Parkordnung kostenpflichtig abgeschleppt.

Verantwortlich: Beauftragte des Arbeitgebers, Dez. 5, leitende Sicherheitsfachkraft
Beteiligt: Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretung, Personalräte

4.4 Arbeitszeitgestaltung

Bei der Organisation der Arbeitszeit wird im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Belangen der unter Punkt 2 genannten Menschen Rechnung getragen.

Für Menschen, die aufgrund der Schwere ihrer Beeinträchtigungen einen höheren Pausenbedarf haben oder auf eine flexible Arbeitszeit angewiesen sind, wird unter Vorlage eines Attestes nach Absprache mit dem Personaldezernat im Einzelfall eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird berücksichtigt und angewandt.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, zuständiger Personalrat

4.5 Weiterbildung

Den unter Punkt 2 aufgeführten Personen ist bei Bedarf eine Einzelfortbildungsmaßnahme zu gewähren. Vor Schulungen wird die Notwendigkeit von Unterlagen mit extra großer Schrift und Dolmetschern geklärt.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers, betriebliche Weiterbildung
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, zuständiger Personalrat

4.6 Prävention

Treten Schwierigkeiten bei den unter Punkt 2 genannten Menschen auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen könnten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den zuständigen Personalrat und ggf. den arbeitsmedizinischen Dienst einzubeziehen und eine gemeinsame Lösung anzustreben.

Die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung durch das Integrationsamt, die Deutsche Rentenversicherung und die Agentur für Arbeit sind zu prüfen und zu nutzen.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsmediziner, zuständiger Personalrat

4.7 Rehabilitation

Mit Langzeiterkrankten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, setzt sich das Personaldezernat im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Verbindung und das an der RUB vereinbarte Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX wird durchgeführt. Die Vorgesetzten haben darauf zu achten, dass die in Punkt 2 genannten Menschen nach einer längeren Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz nicht durch hohe Arbeitsrückstände belastet werden. Durch eine geeignete Geschäftsverteilung ist auf die individuelle Belastbarkeit Rücksicht zu nehmen, um die vollständige Genesung nicht zu gefährden.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsmediziner, zuständiger Personalrat

4.8 Qualifizierung/Weiterbildung von Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind als Führungskräfte auch für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung verantwortlich. Die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Beauftragte des Arbeitgebers setzen sich gemeinsam dafür ein, dass geeignete Weiterbildungsveranstaltungen für Vorgesetzte und ihre Vertretungen angeboten werden. Diese Weiterbildungsveranstaltungen sollen diesen Personenkreis über die Integration von Menschen mit Behinderungen und die Regelungen des SGB IX informieren. Die Schulungsangebote des Integrationsamtes werden genutzt.

Verantwortlich: Vorgesetzte, Beauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, Personalräte

5. Integrationsteam

Das Integrationsteam, bestehend aus der Schwerbehindertenvertretung, je einem Mitglied der Personalräte und der Beauftragten des Arbeitgebers, wird tätig, wenn eines der Mitglieder dies beantragt, und berät sich zu den Themen der Integrationsvereinbarung und deren Umsetzung, insbesondere zur Personalplanung und Qualifizierung. Diese Treffen finden mindestens einmal jährlich statt. Weitere Personen können nach Bedarf mit einbezogen werden. Das Integrationsteam begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Integrationsvereinbarung.

6. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Diese Integrationsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarung wird in den amtlichen Mitteilungen der Ruhr-Universität veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe, der Fachstelle für schwerbehinderte Menschen im Beruf und der Agentur für Arbeit in Bochum übermittelt.

Bochum, 10. August 2009

Ruhr-Universität Bochum

Rektor
Prof. Dr. Elmar W. Weiler

Kanzler
Gerhard Möller

Beauftragte des Arbeitgebers
in Schwerbehindertenangelegenheiten
Dr. Gabriele Frohnhaus

Vertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen

Michaela Sarazin

Vertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen
der medizinischen Einrichtungen
Karin Koppenhagen

Personalratsvorsitzender der
wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigten
Dr. Michael Jost

Personalratsvorsitzender
Werner Schwarz