



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 20 / 2003

11. April 2003

Redaktion:
Dezernat Z, Silvia Klaus
Telefon: 0241 / 6009 - 1134

Integrationsvereinbarung

zwischen

der Fachhochschule Aachen

und

der Schwerbehindertenvertretung

sowie den Personalräten der Fachhochschule Aachen
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch (SGB - Neuntes Buch (IX))

– Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –

vom 10. April 2003

Herausgeber:

Der Rektor der Fachhochschule Aachen

Alle Rechte vorbehalten. Wiedergabe oder Nachdruck nur mit Angabe von Quelle und Verfasser. Wiedergabe von Auszügen nur mit Genehmigung der Fachhochschule Aachen.

Druck:

Fachhochschule Aachen

Zwischen
der Fachhochschule Aachen
vertreten durch Rektor und Kanzler
und
der Schwerbehindertenvertretung der Fachhochschule Aachen,
dem Personalrat der Fachhochschule Aachen
sowie
dem Personalrat für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Fachhochschule Aachen
wird gemäß § 83 Sozialgesetzbuch (SGB - Neuntes Buch (IX))
– Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –
folgende

Integrationsvereinbarung

geschlossen:

Präambel

Durch die folgende Integrationsvereinbarung hat sich die Fachhochschule Aachen mit ihren Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung das Ziel gesetzt, die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im Arbeits- und Berufsleben zu verbessern und den Abbau der Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zu unterstützen.

Grundlage für eine dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Ist-Situation

Personalstruktur

Stand: 24.09.2002

| | | |
|--|-----|---|
| Gesamtzahl der Professoren/-innen | 203 | |
| Gesamtzahl Beamten/-innen | 33 | |
| Gesamtzahl der Angestellte/n | 273 | unbefristete Teil- und Vollzeitbeschäftigte |
| Gesamtzahl der Arbeiter/-innen | 31 | |
| Gesamtzahl der Auszubildenden | 53 | |
| Gesamtzahl: | 593 | |
| Davon schwerbehindert | 28 | davon 9 Frau(en) |
| Mehrfachanrechnung | 3 | davon 1 Frau(en) |
| Quote in Prozent mit Mehrfachanrechnung | 5,2 | |
| Quote in Prozent ohne Mehrfachanrechnung | 4,7 | |

Verteilung der Schwerbehinderten

| | | |
|---|---|---------------------|
| Fachbereiche | Architektur | 0 |
| | Bauingenieurwesen | 1 |
| | Chemieingenieurwesen | 1 |
| | Design | 0 |
| | Elektrotechnik und Informationstechnik | 0,5 |
| | Luft- und Raumfahrttechnik | 1 |
| | Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik | 2 |
| | Maschinenbau und Mechatronik | 2,5 |
| | Physikalische Technik | 1 |
| | Wirtschaftswissenschaften | 0 |
| | Elektrotechnik und Automation | 2 |
| | Chemie und Biotechnik | 0 |
| | Zentrale Einrichtungen | Hochschulbibliothek |
| Datenverarbeitungszentrale | | 0 |
| Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik und Studienberatung | | 0 |
| Zentrum für Weiterbildung | | 0 |
| Solar-Institut Jülich | | 1 |
| Verwaltung | | Dezernat I |
| | Dezernat II | 1 |
| | Dezernat III | 1 |
| | Dezernat IV | 8 |
| | Dezernat V | 0 |
| | Dezernat VI | 0 |
| | Dezernat Z | 3 |

Altersstruktur bei den Schwerbehinderten

| | |
|--------------------|----|
| bis 20 Jahre | 0 |
| älter als 20 Jahre | 1 |
| älter als 30 Jahre | 1 |
| älter als 40 Jahre | 6 |
| älter als 50 Jahre | 10 |
| älter als 60 Jahre | 10 |

Behinderte (weniger als 50 GdB)

Behinderte (weniger als 50 GdB) 8 davon 3 Frauen

Struktur der Besoldungs-/Vergütungs- / Lohngruppen bei den Schwerbehinderten

| | | | | |
|---------------------------|---|----------|----------|------------------|
| Professoren/-innen | 5 | x | C3 | davon 1 Frau(en) |
| | 1 | x | C2 | davon 0 Frau(en) |
| Beamte/-innen | 1 | x | A 12 | |
| | 1 | x | A 9 | davon 0 Frau(en) |
| Angestellte | 2 | x | II a BAT | davon 0 Frau(en) |
| | 1 | x | III BAT | |
| | 1 | x | IV a BAT | davon 1 Frau(en) |
| | 1 | x | V b BAT | davon 1 Frau(en) |
| | 4 | x | V c BAT | davon 4 Frau(en) |
| | 1 | x | VI b BAT | davon 0 Frau(en) |
| | 4 | x | VII BAT | davon 2 Frau(en) |
| 1 | x | IX a BAT | | |

| | | | | | |
|------------------------|---|---|-----|-------|------------------|
| Arbeiter/-innen | 1 | x | 8 a | MTArb | |
| | 1 | x | 6 a | MTArb | |
| | 1 | x | 4 a | MTArb | |
| | 2 | x | 2 a | MTArb | davon 0 Frau(en) |
| Auszubildende | 0 | | | | |

Zielvereinbarungen

- 1) Ziel ist es, mindestens die in § 72 Abs. 1 SGB IX geforderte Beschäftigungsquote von 5 % zu erfüllen und wenn möglich, darüber hinaus zu erhöhen.
- 2) Die Beschäftigung von behinderten Menschen soll gleichermassen in allen Bereichen (Fachbereichen, Zentrale Einrichtungen und Verwaltung) der Fachhochschule Aachen erfolgen. Dabei soll die Beschäftigung von besonders betroffenen behinderten Menschen gemäß § 72 SGB IX und schwerbehinderter Frauen berücksichtigt werden.

Bei Ausscheiden einer / eines Schwerbehinderten sollte diese Stelle möglichst wieder mit einer / einem Schwerbehinderten besetzt werden. Auch die berufliche Ausbildung von jugendlichen Schwerbehinderten soll in den Ausbildungsstätten und in der Verwaltung im hohen Maß gefördert werden.

Die Fachhochschule Aachen strebt an, schwerbehinderte Auszubildende, die ihre Ausbildung an der Fachhochschule Aachen erfolgreich abgeschlossen haben, zumindest befristet weiter zu beschäftigen.

- 3) Für die Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen sollen Mittel externer Stellen wie Arbeitsämter, Integrationsamt und anderer Institutionen, die sich mit der Eingliederung von behinderten Menschen befassen, in Anspruch genommen werden. Dazu soll mit diesen Stellen eine enge Zusammenarbeit erfolgen.
- 4) Der Gefährdung bzw. dem Verlust von Arbeitsplätzen / Beschäftigungsverhältnissen soll möglichst frühzeitig vorgebeugt werden.
- 5) Alle Gebäude und Außenbereiche der Fachhochschule Aachen sollen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bau- und Liegenschaftsbetrieben NRW im Rahmen von Bau- und Sanierungsmaßnahmen behindertengerecht gestaltet werden. Dies gilt auch für geplante Neubaumaßnahmen.
- 6) Neue Arbeitsformen wie Teleheimarbeitsplätze und besondere Arbeitszeitmodelle sollen auf Wunsch von behinderten Menschen im Rahmen der jeweils gültigen gesetzlichen Vorschriften und Tarifvereinbarungen eingerichtet bzw. ermöglicht werden.
- 7) Die Arbeitsplätze von behinderten Menschen sollen behindertengerecht gestaltet werden.
- 8) Die Aus- und Fortbildung sowie Qualifizierung von behinderten Menschen soll gefördert werden.
- 9) Schwerbehinderte Beschäftigte, die an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg teilgenommen haben, sollen bei der Besetzung von freiwerdenden höherwertigen Stellen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen bei einer entsprechenden Bewerbung bevorzugt berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem für schwerbehinderte Frauen.
- 10) Ältere Schwerbehinderte (ab 50 Jahre) werden bei Bekanntwerden auf Neuerungen im Versorgungs- und Rentenrecht hingewiesen. Beratungen/Rentenberechnungen können **nur** von entsprechenden Stellen wie Rentenamt, BfA, LVA oder Versichertenältesten übernommen werden. Eine Zusammenstellung von Fachanwälten und Rentenberatern kann von der Schwerbehindertenvertretung auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Umsetzung der Zielvereinbarungen

- 1) Die Schwerbehindertenvertretung soll rechtzeitig über freiwerdende und neu zu besetzende Stellen informiert werden, so dass sie Gelegenheit hat, sich ein genaues Bild über den zukünftigen Arbeitsplatz zu machen. Sie erhält gleichzeitig mit der Gleichstellungsbeauftragten den Text über die beabsichtigte Stellenausschreibung und hat innerhalb einer Woche Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Organisationseinheit, die für die Bewerber/-innenauswahl zuständig ist, ist gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, innerhalb des Bewerbungsverfahrens gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze auch mit Schwerbehinderten, insbesondere mit vom Arbeitsamt gemeldeten bzw. von den Integrationsfachdienste vorgeschlagenen Schwerbehinderten, besetzt werden können. Bewerbungsfristen betragen mindestens 14 Tage.

Personalagentur: Im Übrigen gelten die Regelungen der Personalagentur in der jeweils gültigen Fassung.

Eine Ausnahme von der Pflicht zur Ausschreibung durch die Personalagentur besteht, wenn die Stelle mit einem / einer Schwerbehinderten besetzt werden kann.

- 2) Durchführung von Einstellungsverfahren

Im Rahmen des § 81 Abs. 1 SGB IX haben die zuständigen Arbeitsämter oder ein von ihnen beauftragter Integrationsfachdienst geeignete Schwerbehinderte vorzuschlagen. Über die Vermittlungsvorschläge der Arbeitsämter bzw. der Integrationsfachdienste und vorliegende Bewerbungen von behinderten Menschen hat das Dezernat I die Schwerbehindertenvertretung sowie den jeweils zuständigen Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Aachen (§ 93 SGB IX) unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Eine Negativ-Meldung der Arbeitsämter bzw. der Integrationsfachdienste ist erwünscht.

Bei der Prüfung der eingegangenen Bewerbungen behinderter Menschen haben die einstellenden Organisationseinheiten frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den jeweils zuständigen Personalrat zu beteiligen und zu hören. Im Rahmen Nr. 4.3.3 der Richtlinien zum Schwerbehindertengesetz für die Landesverwaltung NRW ist die Schwerbehindertenvertretung im erforderlichen Umfang über die Eignung der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber zu unterrichten, damit sie eine begründete Stellungnahme abgeben kann. Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber gemäß Nr. 4.3.4 nach übereinstimmender Auffassung der einstellenden Organisationseinheit und der Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch abgesehen werden. Alle übrigen schwerbehinderten Bewerberinnen/ Bewerber sind zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Erfüllt die Fachhochschule Aachen ihre Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder der jeweils zuständige Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei ist die/ der betroffene Schwerbehinderte zu hören.

- 3) Die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten werden in regelmäßigen Abständen von dem Sicherheitsingenieur der Fachhochschule Aachen mit der Schwerbehindertenvertretung vorrangig besucht und auf ihre behindertengerechte Ausstattung überprüft. Bei Mängeln ist die behindertengerechte Ausstattung umgehend in die Wege zu leiten.
- 4) Der Arbeitsgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den zuständigen Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten von 15% pro Jahr oder mehr führt der Arbeitgeber mit der betroffenen Person ein Gespräch über die Gründe der aufgetretenen Schwierigkeiten. In diesem Gespräch weist er insbesondere auf die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX hin und holt die Zustimmung zur weiteren Beteiligung ein. Liegt die Zustimmung zur Beteiligung vor, findet die Erörterung über alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen im Beisein der Schwerbehindertenvertretung bzw. des Personalräte statt.

Durch dieses Verfahren sollen die Chancen, Gefährdungen rechtzeitig abzuwenden, verbessert werden. Das weitere Verfahren wird durch § 84 SGB IX geregelt.

- 5) Zuständig für die Beantragung von Mitteln externer Stellen für behinderte Menschen im Rahmen von Einstellung und Beschäftigung bzw. für die Arbeitsplatzausstattung ist die jeweilige Organisationseinheit in Absprache mit dem Dezernat I (Einstellung und Beschäftigung im Rahmen von Förderprogrammen) bzw. mit dem Dezernat III (Arbeitsplatzausstattung) unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.
- 6) Die Schwerbehindertenvertretung soll frühzeitig über geplante Bau- und Sanierungsmaßnahmen an der Fachhochschule Aachen von Seiten des Dezernates III - Liegenschaften, Bauangelegenheiten - informiert werden, damit die besonderen Bedürfnisse von behinderten Menschen rechtzeitig berücksichtigt werden können. Die Richtlinien zum barrierefreien Bauen sind im Besonderen zu beachten.
- 7) Behinderten Menschen, die auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, soll durch Teleheimarbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle die Gelegenheit gegeben werden, sich im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen in das Arbeits- und Berufsleben zu integrieren.
- 8) Die Schwerbehindertenvertretung erhält einmal jährlich schriftlich Auskunft darüber, wie viele behinderte Menschen zu Aus- und Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen angemeldet und wie viele Schwerbehinderte zugelassen wurden.

Controlling der Zielverfolgung und Konfliktmanagement

Controlling

- Die Verantwortlichkeiten der Zielverfolgung ergeben sich aus den Punkten der Zielvereinbarungen, insbesondere
 - a) Einstellung und Beschäftigung : Dezernat I und betroffene Organisationseinheit,
 - b) Arbeitsplatzgestaltung: Sicherheitsingenieur und betroffene Organisationseinheit,
 - c) Behindertengerechte Ausstattung: Dezernat III und Dezernat IV sowie betroffene Organisationseinheit
- Über den Stand der beschriebenen Ziele wird regelmäßig durch den Beauftragten des Arbeitgebers oder dessen Vertreter /-in und die Schwerbehindertenvertretung in den regelmäßig zwischen der Hochschulleitung und den jeweils zuständigen Personalräten stattfindenden Vierteljahresgesprächen berichtet. Ebenfalls wird in der jährlich stattfindenden Personalversammlung und Versammlung der Schwerbehinderten informiert.
- Die unter Nummer 1 bis 3 und 6 genannten Punkte der Zielvereinbarungen sollen im Rahmen der Dauer der geschlossenen Integrationsvereinbarung im Besonderen umgesetzt werden.

Konfliktmanagement

Bei auftretenden Problemen bei der Durchführung bzw. Umsetzung der Zielvereinbarungen tritt eine Kommission zusammen, um die Konflikte und Zweifelsfragen zu lösen. Die Kommission wird gebildet aus dem/der Beauftragten des Arbeitgebers in Schwerbehindertenfragen oder dessen Vertreter/-in, je einem Mitglied der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung. Auf Wunsch kann die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.

Kann die gebildete Kommission eine Konfliktlösung/Einigung nicht erzielen, wird das zuständige Integrationsamt als Beratungs- und Schlichtungsstelle eingeschaltet. Seine Entscheidung ist dann für alle Beteiligten verbindlich.

Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Die Integrationsvereinbarung ist verbindlich und gilt ab dem 01.03.2003 für einen Zeitraum von zunächst 3 Jahren. Sie ist jederzeit auf ihre Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Eine Kündigung der Integrationsvereinbarung ist möglich mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahres.

Die Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung bekannt gegeben und tritt am Tage nach Bekanntgabe in Kraft.

Aachen, den 10. April 2003

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

.....
(Prof. Buchkremer)

Der Kanzler
der Fachhochschule Aachen
In Vertretung

gez. Smeetz

.....
(VD Smeetz)

Für die Schwerbehindertenvertretung
der Fachhochschule Aachen

gez. Malinowski

.....
(Malinowski)

Für die Personalräte
der Fachhochschule Aachen

gez. Zischke

.....
(Dipl.-Ing. Zischke)

gez. Offermanns

.....
(RAI Offermanns)