

**Vereinbarung
zur Integration schwerbehinderter Menschen
und
zur Verbesserung der Arbeitssituation Schwerbehinderter
bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen**

Integrationsvereinbarung
gemäß § 83 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf Solidarität und Unterstützung der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist Voraussetzung für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe insbesondere im Berufsleben eine besondere Verantwortung zu, um auf diesem Wege dem Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes Rechnung zu tragen.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW ist sich ihrer besonderen sozialpolitischen Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst und schließt daher mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat diese Integrationsvereinbarung ab, um die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Frauen und Männer zu sichern und zu fördern und um auch weiterhin arbeitssuchenden schwerbehinderten Menschen die Chance auf einen Arbeitsplatz bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW offen zu halten.

Die berufliche Integration von behinderten Menschen ist keine einmalige Angelegenheit. Daher verpflichten sich die Vertragsparteien, kontinuierlich und vertrauensvoll an diesem Ziel zu arbeiten.

Im Hinblick auf den Ausbildungsauftrag erklärt die Leitung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW über diese Vereinbarung hinaus, auch die Belange der behinderten Studierenden gemeinsam mit den entsendenden Einstellungsbehörden zu unterstützen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	Seite 1
Inhaltsverzeichnis	Seite 2
1. Allgemeines	Seite 3
2. Personalplanung	Seite 4
3. Arbeitsplatzgestaltung	Seite 5
4. Gestaltung des Arbeitsumfeldes	Seite 5
5. Gebäude und Liegenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW	Seite 6
6. Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	Seite 6
7. Neue Behördensteuerung	Seite 7
8. Prävention	Seite 7
9. Gesetze und Vorschriften	Seite 7
10. Berichtspflicht/Controlling	Seite 8
11. Schlussbestimmungen	Seite 8

1 Allgemeines

1.1 Grundsatz

Bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW werden Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Die Vertragspartner gehen davon aus, dass niemand aufgrund seiner individuellen Behinderungsart grundsätzlich von der Arbeit in der Verwaltung oder in der Lehre ausgeschlossen wird. Es wird jeweils im Einzelfall darauf ankommen, für den Menschen einen individuellen Arbeitsplatz einzurichten. Schwerbehinderte Menschen können bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile und keine Ausgrenzungen erwachsen.

1.2 Begriffsbestimmung

Diese Vereinbarung gilt für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen im Sinne SGB IX. Hierzu zählen Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen Funktion als auch aufgrund ihrer geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt sind. Beschäftigte über deren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung oder der gleichgestellten Eigenschaft noch nicht entschieden ist, sollen hinsichtlich der besonderen Schutzvorschriften wie schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen behandelt werden.

1.3 Fürsorge und Schutz

Schwerbehinderte Menschen haben ein Recht auf Hilfe, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu verwirklichen, Benachteiligungen aufgrund ihrer Behinderung zu vermeiden oder entgegenzuwirken, Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die diesen schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern und die dem individuellen Hilfebedarf Rechnung tragen. Die Verantwortung hierfür trägt die Fachhochschulleitung und an den Abteilungen die Abteilungsleitung. Alle Vertragsparteien wirken auf eine offene und positive Kommunikation in der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW hin mit dem Ziel, Verständnis und Toleranz im Miteinander insbesondere hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

2. Personalplanung

2.1 Einstellung von schwerbehinderten Frauen und Männern

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bzw. Stellen ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen, insbesondere beim Arbeitsamt gemeldete schwerbehinderte Menschen, eingestellt werden können.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorgaben des Sozialgesetzbuches insbesondere auch die Richtlinien zum Schwerbehindertenrecht, die für die Landesverwaltung verbindlich sind, in jedem Fall einzuhalten und insbesondere frühzeitig dem Arbeitsamt freiwerdende und neu zu besetzende Arbeitsplätze zu melden, verbunden mit der schriftlichen Anfrage, ob geeignete schwerbehinderte Menschen für eine Vermittlung zur Verfügung stehen. Eine Durchschrift dieser Anfrage erhält der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung.

2.2 Beschäftigungsmöglichkeiten besonders betroffener Schwerbehinderter

Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht müssen die in § 72 SGB IX genannten besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW bemüht sich behinderte Menschen zu beschäftigen, die z. B. zur Ausübung der Beschäftigung aufgrund ihrer Behinderung eine Assistenzkraft benötigen oder deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können. Diese Aufzählung ist selbstverständlich nicht abschließend.

2.3 Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb des Stellenplans

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW verpflichtet sich, mit den übergeordneten Stellen zu prüfen, ob und inwieweit für schwerbehinderte Menschen ausnahmsweise Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Stellenplans geschaffen werden können, wenn z.. B. das Integrationsamt, das Arbeitsamt oder die Integrationsfachdienste die Kosten für die Beschäftigung im Einzelfall zu 100% übernehmen.

2.4 Beschäftigung von schwerbehinderten Frauen

Da die Vergangenheit gezeigt hat, dass schwerbehinderte Frauen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt benachteiligt wurden, verpflichtet sich die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, bei der Personalplanung die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen vorzusehen. Hierbei soll der prozentuale Anteil der insgesamt beschäftigten Frauen erreicht werden.

2.5 Beschäftigung im Servicebereich

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW verpflichtet sich, auch in Zukunft Arbeitsplätze im Servicebereich anzubieten, die auch in der Vergangenheit mit schwerbehinderten Menschen besetzt wurden. Zu nennen sind hier insbesondere Arbeitsplätze in den Post-/Fernmeldezentralen oder im Schreibdienst. Dieses Angebot hält die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW auch aus der Überzeugung vor, schwerbehinderten Menschen mit geringeren Qualifikationen Beschäftigungsverhältnisse anbieten zu können.

2.6 Qualifizierung und Fortbildung

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW fördert aktiv das berufliche Fortkommen schwerbehinderter Beschäftigter. Da die Weiterqualifizierung ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung ist, sind entsprechende Anträge schwerbehinderter Menschen gem. § 81 Abs. 4 Ziff. 2 und 3 SGB IX vorrangig zu berücksichtigen.

3. Arbeitsplatzgestaltung

Da schwerbehinderte Menschen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen, sind Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die der Behinderung Rechnung tragen.

Sowohl die Einstellung und die Beschäftigung darf somit nicht an technischen und baulichen Hindernissen scheitern. Der schwerbehinderte Mensch soll nach dem Stand der Technik in die Lage versetzt werden, an seinem Arbeitsplatz barrierefrei zu arbeiten.

Insoweit haben schwerbehinderte Menschen dem Arbeitgeber gegenüber einen Anspruch auf Anpassung des Arbeitsplatzes -soweit dies möglich ist- an die Behinderung im Einzelfall, ebenso haben sie Anspruch auf Beachtung und Berücksichtigung ihres Leistungsvermögens, ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, damit die Arbeit für sie ausführbar, erträglich und zumutbar wird. Die Arbeitsplätze sind zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit nach Art und Umfang der Behinderung mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln auszustatten. Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW hat dafür Sorge zu tragen, dass notfalls eine Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt wird.

4. Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Für die schwerbehinderten Beschäftigten ist ein bestmögliches Arbeitsumfeld von großer Bedeutung. Es erhöht die Arbeitszufriedenheit und somit die Identifikation des Einzelnen mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW.

Sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung sind unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsschutzvorschriften behindertengerecht zu gestalten. Die entsprechenden DIN-Normen insbesondere die DIN-Norm 18024 für behindertengerechtes Bauen sind zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig in die Planung einzubeziehen und während der Durchführung ständig zu unterrichten.

5. Gebäude und Liegenschaften der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

Der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW kommt als Ausbildungseinrichtung des öffentlichen Dienstes insbesondere im Liegenschaftsbereich eine besondere Verantwortung zu, da sie neben ihren schwerbehinderten Beschäftigten auch die besonderen Belange schwerbehinderter Studierender zu berücksichtigen hat (siehe Präambel).

Da die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW größtenteils nur als Anmieter von Gebäuden auftritt, ist von der Leitung bei der Aufstellung eines Mietvertrages darauf hinzuwirken, dass der Vermieter seinerseits die gesetzlichen Bestimmungen über behindertengerechtes Bauen einhält. Ziel ist mindestens die Einhaltung der DIN-Norm 18024 für behindertengerechtes bzw. barrierefreies Bauen.

Eine weitergehende Optimierung der Ausstattung der Dienstgebäude im Sinne der o. g. DIN-Norm wird kontinuierlich in den jährlichen Haushalt eingebracht und fortgeschrieben. Hierbei ist zukünftig auch das Behindertengleichstellungsgesetz zu beachten.

6. Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Vorgesetzte sollen sich über die Gesamtsituation der Behinderung des schwerbehinderten Menschen und die damit verbundenen Auswirkungen unterrichten. Sie haben schwerbehinderte Menschen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen. Hierbei sind mögliche Einzelregelungen zum Ausgleich von Nachteilen großzügig ausulegen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsform wird die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig beteiligt (vgl. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

6.1 Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX)

6.2 Gleitzeit

Bei der Einführung einer Gleitzeitvereinbarung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW soll, wenn die dienstlichen Belange dies zulassen, begründeten Wünschen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit, bzw. eines festgelegten Arbeitsrahmens entsprochen werden. Arztbesuche von Schwerbehinderten und Gleichgestellten werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

6.3 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX)

6.4 Vertretung

Schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX können auf Antrag von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt werden.

6.5 Alternierende Telearbeit

Die Entwicklung im Bereich von Telearbeitsplätzen innerhalb der Landesverwaltung geht immer weiter voran. Für den Fall der Einrichtung von Telearbeitsplätzen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW und der Konkurrenz mehrerer Beschäftigter um die Bewilligung von alternierender Telearbeit, sollen schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere solche, die durch ihre Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis gehören.

6.6 Teilzeit

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gem. § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind.

7. Neue Behördensteuerung (NSTM)

Die Vertragspartner verpflichten sich sicherzustellen, dass bei der Einführung Neuer Steuerungsmodelle keine Nachteile in Bezug auf die Schwerbehinderten und Gleichgestellten entstehen.

Die Leitung verpflichtet sich, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat z. B. in entsprechende Arbeitsgruppen einzubeziehen.

8. Prävention

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dessen Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Vertragsparteien sowie des Integrationsamtes, alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung soll bei Zustimmung der betroffenen Person informiert werden, wenn ein schwerbehinderter Mitarbeiter länger als 3 Monate ununterbrochen arbeitsunfähig ist oder das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet zu sein scheint.

9. Gesetze und Vorschriften

Die Vertragsparteien verpflichten sich ausdrücklich, sowohl die gesetzlichen

Bestimmungen als auch die weitergehenden Vorschriften, insbesondere die Richtlinien zum Schwerbehindertenrecht und die in diesem Zusammenhang ergangenen Erlasse an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW voll zur Anwendung zu bringen und den Einhaltungsgrad zu optimieren. Diese Integrationsvereinbarung ersetzt nicht die Richtlinien zum Schwerbehindertengesetz für die Landesverwaltung NRW sondern wird von den Vertragsparteien als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen.

10. Berichtspflicht/Controlling

Diese Integrationsvereinbarung ist keine einmalige Angelegenheit, sondern soll kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Die Leitung der FHöV gibt diese Integrationsvereinbarung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW bekannt und nutzt hierzu alle zur Verfügung stehenden Medien. Sie stellt außerdem sicher, dass die praktische Umsetzung der Vereinbarungen in den Abteilungen und der Zentralverwaltung durch die jeweiligen Vorgesetzten realisiert wird und die Integrationsvereinbarung auf diese Weise nachhaltig mit Leben gefüllt wird.

11. Schlussbestimmungen

11.1 Diese Integrationsvereinbarung wurde gemeinsam mit dem Beauftragten des Arbeitgebers in Behindertenangelegenheiten erarbeitet.

11.2 Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 7. Juni 2004 in Kraft.

11.3 Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Nach Kündigung der Integrationsvereinbarung durch einen Vertragspartner müssen unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verständigung über eine neue Integrationsvereinbarung aufgenommen werden. Die Wirksamkeit dieser Integrationsvereinbarung bleibt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung unberührt.

11.4 Eine Anpassung an geänderte Rechtsnormen oder eine Aktualisierung aufgrund neuer Bedingungen bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW führt zu einer redaktionellen Neufassung und kann im gegenseitigen Einvernehmen jeder Zeit vorgenommen werden.

Gelsenkirchen, den 04.06.2004

Der Leiter
Dr. Dieprand von Richthofen

Der Vertrauensmann der
Schwerbehinderten
Joachim Schwering

Der Vorsitzende des
Personalrates
Wilfried Schmieger