

# **Integrationsvereinbarung für die Universität Passau**

Zwischen der Universität, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende

## **Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX**

geschlossen:

### **Präambel**

Die Universität, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zu fördern und ihre Arbeitsplätze zu sichern. Die genannten Institutionen verstehen sich zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Frauenbeauftragten und dem Beauftragten der Arbeitgeberin für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Integrationssteam im Sinne dieser Vereinbarung.

### **1. Ziele**

Ziel der Integrationsvereinbarung ist es, auf der Grundlage des SGB IX und des Fürsorgeerlasses schwerbehinderte Menschen verstärkt in die Tätigkeit der Universität zu integrieren und die universitären Möglichkeiten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auszuschöpfen. Die Integrationsvereinbarung soll dauerhaft Lösungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ermöglichen. Hierfür arbeiten die Universität, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eng und vertrauensvoll zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

## 2. Personalplanung

Die Universität kommt ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und ist bereit, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung die vorgeschriebene Beschäftigungsquote zu erfüllen.

Die Dienststelle veröffentlicht grundsätzlich alle neu zu besetzenden Stellen. Sie sollen zumindest intern in allen Bereichen der Universität veröffentlicht werden. Gleichzeitig ist mit dem Arbeitsamt Kontakt aufzunehmen. Vermittlungsvorschläge werden in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung auf Eignung überprüft.

Folgende Angaben müssen dem Ausschreibungstext zu entnehmen sein:

- Stellenbezeichnung mit Beschreibung der Arbeitsaufgaben
- Arbeitszeitumfang, Befristung des Arbeitsverhältnisses
- Fachliche und persönliche Anforderungen; diese dürfen während des Verfahrens grundsätzlich nicht verändert oder ergänzt werden.
- Tarifliche Eingruppierung bzw. Bewertung der Stelle
- Gesonderte Aufforderung an Frauen sich zu bewerben
- Hinweis auf bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten bei im Wesentlichen gleicher Eignung

Jede Bewerbung von Schwerbehinderten wird der Schwerbehindertenvertretung vorgelegt. Bei Vorstellungsgesprächen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, soweit dies der Schwerbehinderte nicht von sich aus ablehnt. Bei im Wesentlichen gleicher Eignung sind Schwerbehinderte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, gegenüber Nichtbehinderten vorzuziehen.

Die Einstellung und/oder Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist Ziel der Universität auch in Zeiten der Stellenreduzierung. Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden nach zwei Jahren auf die Möglichkeit einer unbefristeten Weiterbeschäftigung hin überprüft.

Eine Versetzung oder Umsetzung erfolgt grundsätzlich nur, wenn den Betroffenen dort mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Schwerbehinderten Personen ist im Rahmen der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten, wenn sie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, das berufliche Fortkommen zu ermöglichen.

### **3. Arbeitsplatzgestaltung**

Nach Bedarf sind Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Ein barrierefreier Zugang zu Internet- und Intranetauftritten der Universität ist zu ermöglichen (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung – BITV [BGBl 2002 I S. 2654 ff], Art. 13 BayBGG). Eine barrierefreie Webseite ist eine Internetseite in der problemloses Lesen und Navigieren z. B. auch für blinde und sehbehinderte Menschen möglich ist (z. B. Bilder mit Text unterlegen).

Fördermöglichkeiten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sind bei dem zuständigen Leistungsträger auszuschöpfen.

### **4. Rehabilitation und Wiedereinstieg**

Schwerbehinderte Personen erhalten zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, nach Langzeiterkrankung (länger als 3 Monate krank) bzw. Rente auf Zeit im Bedarfsfall ein angemessenes Qualifizierungsangebot. Dieses sollte ggf. einen konkreten Einarbeitungsplan enthalten, der auf die Defizite des Einzelnen zugeschnitten ist.

### **5. Schlussbestimmungen**

Das Integrationsteam trifft sich bei Bedarf zu Beratungen und überwacht die Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder der Vertragsparteien mit einer Kündi-

gungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Nach Eingang der Kündigung nehmen die Dienststelle und die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf. Im Fall einer Kündigung gelten ihre Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung weiter.

Die Integrationsvereinbarung wird allen Vorgesetzten und Personalverantwortlichen übermittelt. Darüber hinaus wird sie auch dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt vorgelegt.

Passau, den 1. Dezember 2006

Rektor

Schwerbehindertenvertreter

gez.

gez.

.....  
Prof. Dr. W. Schweitzer

.....  
Johann Kothbauer

Kanzler

Personalratsvorsitzender

gez.

gez.

.....  
Ludwig Bloch

.....  
Robert Cieplik