

**Integrationsvereinbarung  
zur Eingliederung schwer behinderter Menschen in Dienststellen und Be-  
trieben des Landes Rheinland-Pfalz nach § 83 SGB IX (BGBl. I S. 1046)**

**zwischen**

**der Fachhochschule Mainz,**

**der Schwerbehindertenvertretung an der Fachhochschule Mainz**

**und dem Personalrat der Fachhochschule Mainz.**

Gliederung

- I. Präambel
- II. Allgemeines
- III. Bestandsaufnahme/Ist-Situation (Stand ...)
- IV. Zielvereinbarungen
- V. Umsetzung der Vereinbarungen
- VI. Berichtspflicht/Evaluierung
- VII. Schlussbestimmungen

**I. Präambel**

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung verstärkt dieses Benachteiligungsverbot.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Der Arbeitgeber sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und des Arbeitsamtes.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung betrieblicher Problemlagen. Hierbei wird sie von dem Personalrat unterstützt.

## II. Allgemeines

Die Integrationsvereinbarung wird abgeschlossen zwischen

.....Herrn Pfadt.....für den Arbeitgeber FH Mainz  
der Kanzler der FH-Mainz

.....Herrn Streckel.....Schwerbehindertenvertretung  
Reg.-Ang. Peter Streckel

.....Herrn de Haan.....Personalrat  
der Vorsitzende

In beratender Funktion:  
Frau Amtsrätin Martina Kohls  
(Beauftragter des Arbeitgebers)

*Herr ...../Frau .....*  
(Vertreter/in des Integrationsamtes bzw. im Auftrag des Integrationsamtes)

Die Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration Behinderter gesehen.

Die Anwendungsleitlinien des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit zur Betreuung Schwerbehinderter im öffentlichen Dienst des Landes vom 01. August 2001, die dazu beitragen sollen, die zum Schutz der Schwerbehinderten bestehenden Bestimmungen den Belangen dieses Personenkreises entsprechend und am Einzelfall orientiert anzuwenden, sind Gegenstand dieser Vereinbarung.

## III. Bestandsaufnahme/Ist-Situation (Stand 01.01.2001)

Anzahl der Beschäftigten: 182  
Anzahl der Auszubildenden: 9  
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 71  
Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten: 14  
Beschäftigungsquote: 7,69 %

davon:

besonders betroffene Schwerbehinderte (§ 72 SGB IX); 9

schwer behinderte Frauen: 7

schwer behinderte Auszubildende: -

schwer behinderte Teilzeitbeschäftigte: 8

schwer behinderte Praktikanten/ Probearbeitsverhältnisse: -

Ansprechpartner in Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter:

intern: Reg.-Ang. Peter Streckel

extern: Integrationsamt: ..... (s. Anlage 1)

Arbeitsamt: ..... (s. Anlage 1)

Integrationsfachdienst: ..... (s. Anlage 1)

#### **IV. Zielvereinbarungen**

##### **IV. 1. Personalplanung/-entwicklung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung**

Behindertengerechte Arbeitsplätze sind, bei entsprechender Gestaltung und Ausstattung, vorrangig wieder mit behinderten Mitarbeitern zu besetzen.

Die Entscheidungen zur Arbeitsplatzgestaltung sind auch dann zu Gunsten von Behinderten zu treffen, wenn Arbeitshilfen beschafft und eingesetzt oder Arbeitsplätze, Arbeitsräume und Arbeitsumfeld behindertengerecht gestaltet werden müssen.

Auf die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung freier Stellen, ist bei interner und externer Ausschreibung hinzuweisen. Die darauf eingehenden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und die Vermittlungsvorschläge (des Arbeitsamtes oder eines von ihm beauftragten Integrationsfachdienstes) legt die Dienststelle der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat vor.

Es ist ständige Verpflichtung des Arbeitgebers durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen seiner Mitarbeiter zu vermeiden.

Treten trotz aller Vorsorgemaßnahmen Beeinträchtigungen auf, so sind alle Funktionseinheiten der Dienststelle gehalten bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten die Mitarbeiter zu unterstützen. Ausgehend von der Überzeugung dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für Behinderte geeignet sind, sollte der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz angestrebt werden.

Hierzu ist es erforderlich:

- Die Ablauforganisation anzupassen.
- Größtmögliche Arbeitszeitflexibilisierung zu gewähren.
- Den Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld behindertengerecht einzurichten.
- Unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist auch zu prüfen, ob eine Förderung durch die Integrationsämter, Arbeitsämter, Rentenversicherungsträger oder andere Leistungsträger in Betracht kommt.

#### **IV. 2. Finanzielle Anreize**

Für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze stehen eine Reihe finanzieller Anreize zur Eingliederung und Beschäftigung zur Verfügung. Diese sind auszuschöpfen.

#### **IV. 3. Soziale Integration**

Die Belange Behinderter Mitarbeiter sind bei Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

#### **IV. 4. Barrierefreies Bauen**

Um einen Beitrag bei der Integration Schwerbehinderter zu leisten, ist bei Planungen folgendes zu berücksichtigen:

Neubauten der Fachhochschule sollten so gestaltet werden, dass Schwerbehinderte sie zweckentsprechend aufsuchen und benutzen können.

Bestehende Gebäude

Im Rahmen der Möglichkeiten müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um behindertengerechte Bedingungen herzustellen.

#### **V. Umsetzung der Vereinbarung**

Ein Arbeitskreis bestehend aus Vertretern der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, und des Personalrates sollen diese Vereinbarung jährlich evaluieren. Der Arbeitskreis kann zur Erfüllung seines Auftrages Vertreter des Arbeitsamtes, des Projektes „Dienstleistungszentrum Arbeit“, Vertreter der Gewerkschaften oder sonstige Sachverständige hinzuziehen. Die Einladung bedarf der einfachen Stimmenmehrheit. Der Arbeitskreis legt seine Sitzungstermine selbst fest.

Die o.g. Gruppen benennen Ihre Vertreterinnen bzw. Vertreter. Die Vertreterinnen bzw. Vertreter sind auf (Anlage 1) aufgeführt. Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung, und der Personalrat nach entsprechendem Beschluss, können jeweils Sitzungen außerhalb der festgelegten Termine einberufen.

## VI. Ausblick, Evaluierung

In der Personalversammlung und Schwerbehindertenversammlungen wird der Arbeitgeber über die Angelegenheiten der Schwerbehinderten und die Umsetzung der Integrationsvereinbarung berichten.

## VII. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2002 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Integrationsvereinbarung bleibt die geltende Integrationsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung gültig.

Das Arbeitsamt und die Hauptfürsorgestelle erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

Die Integrationsvereinbarung wird bekannt gegeben durch

Aushang und

Veröffentlichung auf der Internetseite der FH-Mainz ( <http://www.fh-mainz.de> )

Mainz, den ..... 19.02.02 .....

.....  
Vertreter/in der Dienststelle

.....  
Schwerbehindertenvertretung

.....  
Personalratsvorsitzender

# Anlage 1

Zusammensetzung des Arbeitskreises bestehend aus Vertretern der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung, und des Personalrates

Reg.-Ang. Peter Streckel

Schwerbehindertenvertretung

Dienststelle

Dienststelle

Amtsärztin Martina Kohls

Beauftragte des Arbeitgebers

Reg.-Ang. Ronald de Haan

Personalrat

Personalrat