

**Vereinbarung  
gemäß § 83 Sozialgesetzbuch IX  
zur Integration schwerbehinderter Menschen  
an der  
Pädagogischen Hochschule Weingarten**

### **Präambel**

Nach Art. 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes und Art. 2a der Landesverfassung darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit einer Behinderung sind im besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen.

Die Parteien dieser Vereinbarung wollen im Bewusstsein ihrer sozialen Verantwortung durch diese Vereinbarung einen Beitrag dazu leisten, dass schwerbehinderte Menschen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Ihre Eingliederung in das Arbeitsleben ist wesentlicher Ausdruck und Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Angesichts der seit Jahren überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen besteht nach wie vor eine gesellschaftliche Verpflichtung, sich aktiv um die Integration dieser Personengruppe in das Berufsleben zu bemühen. Die Pädagogische Hochschule Weingarten als öffentlicher Arbeitgeber ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und ist bestrebt, ihren Teil zur Erfüllung dieser Verpflichtung beizutragen, soweit dadurch nicht die Erfüllung ihrer Aufgaben und § 2 LHG beeinträchtigt wird.

### **1. Geltungsbereich und Anwendung**

Die Integrationsvereinbarung gilt für schwerbehinderte Menschen i. S. von § 2 Abs. 2, SGB IX und gleichgestellten Menschen i. S. von § 2 Abs. 3 SGB IX, nachstehend Schwerbehinderte genannt. Soweit hier Regeln enthalten sind, die das dienstliche Verhalten von Beschäftigten gegenüber Schwerbehinderten regeln, gilt diese Vereinbarung für alle Beschäftigten der Hochschule.

Soweit Maßnahmen nach dieser Vereinbarung von der Zustimmung des Schwerbehinderten abhängen, hat die Dienststelle die Informationspflicht.

### **2. Bestandsaufnahme**

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter beträgt zurzeit 4 %.

Nach einzelnen Bereichen aufgegliedert ergeben sich folgende Zahlen:

- 7 Schwerbehinderte.

Darin enthalten sind drei Teilzeitarbeitsplätze. Ausbildungsplätze gibt es an der Hochschule nicht.

### **3. Ziele**

Ziel der Hochschule ist es, möglichst vielen Schwerbehinderten eine dauerhafte behindertengerechte Beschäftigung zu bieten. Angestrebt wird eine stabile Beschäftigungsquote von mindestens 5 %.

### **4. Einstellungsgrundsätze**

Die Personalauswahl hat dem Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG, § 11 LBG) zu folgen. Dabei wird die Hochschule Folgendes berücksichtigen:

Nach § 81 Abs.1 S.1 SGB IX ist die Hochschule verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können. Über das Ergebnis dieser Bemühungen ist die Schwerbehindertenvertretung in jedem Einzelfall zu unterrichten. Geeignete Schwerbehinderte sind bevorzugt einzustellen, sofern sie die in der Stellenausschreibung geforderten Tätigkeiten ausüben können und mit anderen Bewerbern gleichrangig qualifiziert sind.

Soll von der Verpflichtung des § 81 SGB IX bei interner Umsetzung, Entfristung, Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit abgewichen werden oder ein kurzfristiger Vertretungsbedarf entgegenstehen, ist hierzu die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

Wird eine Stelle ausgeschrieben, sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat durch Übermittlung des Ausschreibungstextes hierüber zu informieren. In dem Ausschreibungstext ist der Zusatz „Behinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt“ aufzunehmen.

Die Hochschule hat die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten unmittelbar nach Eingang, jedenfalls bevor eine Vorauswahl getroffen ist, zu unterrichten. Schwerbehinderte, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist dann abzusehen, wenn die Hochschule und die Schwerbehindertenvertretung einvernehmlich feststellen, dass die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Einsicht in die Bewerbungen Schwerbehinderter. Sie hat das Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen, sofern Schwerbehinderte zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen findet nur dann nicht statt, wenn der Bewerber dies ablehnt.

Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese schriftlich zu begründen und auf Wunsch zu erörtern.

Die Personalabteilung ist für die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze verantwortlich.

### **5. Barrierefreiheit**

Der Beauftragte der Hochschule achtet darauf, dass die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter nicht an vermeidbaren baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen weist die Hochschule die staatliche Hochbauverwaltung auf die Belange der Schwerbehinderten hin.

## 6. Beschäftigung

Für Schwerbehinderte müssen durch Ausstattung des Arbeitsplatzes und seiner Umgebung mit den erforderlichen Arbeitshilfen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die der Behinderung Rechnung tragen. Gegebenenfalls ist bei der staatlichen Hochbauverwaltung darauf hinzuweisen. Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderungen erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen.

Anträge auf berufsbegleitende Hilfen bei den entsprechenden Stellen sind von der Personalabteilung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu stellen.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z. B. Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen „aG“ oder „G“) sind in angemessener Entfernung Parkplätze zur Verfügung zu stellen.

In Einzelfällen muss in Kauf genommen werden, dass Schwerbehinderte für eine Aufgabe mehr Zeit benötigen als Nichtbehinderte.

Schwerbehinderten ist auf einem neuen Arbeitsplatz, falls notwendig, eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

Die Schwerbehindertenvertretung ermittelt die Fördermöglichkeiten für die Fort- und Weiterbildung von schwerbehinderten Beschäftigten und stellt bei Bedarf über den Beauftragten der Hochschule den entsprechenden Antrag beim jeweils zuständigen Leistungsträger.

Bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, die für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen oder von ihnen besetzt sind, ist die Schwerbehindertenvertretung beratend zu beteiligen.

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung in ihrer Mobilität stark eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre Situation zu verbessern.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann, als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, falls der schwerbehinderte Beschäftigte dies wünscht. Bei Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen müssen schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden.

## 7. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Beschäftigter

Auf Wunsch des Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung bei der Bekanntgabe der Beurteilung hinzuzuziehen.

## 8. Rehabilitation und Fürsorge

Ist eine krankheitsbedingte Leistungsminderung eingetreten, sind mit der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten, sofern der Schwerbehinderte die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ablehnt.

Bei der Wiedereingliederung von Behinderten nach längerer Krankheit ist die Schwerbehindertenvertretung beratend hinzuzuziehen, sofern der Schwerbehinderte dies nicht ablehnt.

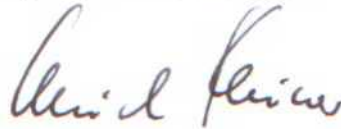
## 9. Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt erstmals und mit Wirkung vom 01.11.2006 in Kraft.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Die Agentur für Arbeit Ravensburg und das Integrationsamt erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung. Diese Vereinbarung wird durch Aushang bekannt gegeben.

Weingarten, den 18. Oktober 2006



Ulrich Kleiner (Kanzler)



Veronika Pantke (Schwerbehindertenvertrauensfrau)



Roswitha Alt (Personalratsvorsitzende)

Öffentliche Bekanntmachung durch Aushang am  
Rektoratsbrett

Aushang am: 31.10.2006

Abhang am: 09.11.2006 *ke*