



Fachhochschule Köln  
University of Applied Sciences Cologne

*Amtliche Mitteilung 01/2005*

Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX  
für die Fachhochschule Köln

vom 12.01.2005

Herausgegeben am 3. Februar 2005

# *Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX für die Fachhochschule Köln*

Die Integrationsvereinbarung hat das Ziel der verbesserten Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben.

Die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretung stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und ihre Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die Fachhochschule Köln und kommt für

- die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des SGB IX
- die Beschäftigten in Rehabilitation und Langzeiterkrankte

zur Anwendung.

## **§ 2 Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind**

- 1) Weitere Förderung der Neueinstellungen von Schwerbehinderten, insbesondere in den Bereichen „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und „Lehrende“
- 2) Ausbildung von behinderten Menschen
- 3) Förderung und Erhaltung behindertengerechter Arbeitsplätze und die Beschäftigungssicherung für die schwerbehinderten Beschäftigten
- 4) Barrierefreiheit zu und in den Gebäuden der Fachhochschule Köln
- 5) Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- 6) Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten

Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und Dienststelle eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, dem Arbeitsamt, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten, dem arbeitspsychologischen und arbeitsmedizinischen Dienst der FH Köln sowie anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

## **§ 3 Zielfelder und Regelungen**

1. Personalplanung
2. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld
3. Vorbeugende bzw. schützende Maßnahmen für
  - a) schwerbehinderte Beschäftigte der FH Köln
  - b) nicht schwerbehinderte Beschäftigte der FH Köln
4. Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung
5. Arbeitszeitgestaltung
6. Vorgesetztenqualifizierung
7. Integrationsteam

## § 4 Personalplanung

(1) Die Dienststelle kommt ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und ist bestrebt, die gesetzliche Beschäftigtenquote (zurzeit 5 %) zu halten.

(2) Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen werden frühzeitig Kontakte mit dem Arbeitsamt und entsprechenden Berufsförderungswerken aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft. Dies wird in den Akten dokumentiert.

(3) Die Dienststelle setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen eingestellt werden.

Liegt eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vor, so ist diese vor der Einladung zu Vorstellungsgesprächen mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Erörterung ist insbesondere durchzuführen, wenn schwerbehinderte Bewerber/innen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. Wenn bei dieser Erörterung keine Einigung erreicht wird, soll die/der schwerbehinderte Bewerber/in zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Die Dienststelle hat dabei der Schwerbehindertenvertretung auch die Kriterien mitzuteilen, die für sie bei der Auswahl der Bewerber/innen von Bedeutung sind.

(4) Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten sollen spätestens nach zwei Jahren auf unbefristete Weiterbeschäftigung überprüft werden. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.

(5) Sollen Auszubildende der Dienststelle im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

(6) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistung befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiter/innen zu übernehmen.

(7) Vor der dauerhaften Fremdvergabe von Leistungen, die auch von Schwerbehinderten erbracht werden können, verhandelt die Dienststelle mit den zuständigen Stellen über Förderleistungen mit dem Ziel des Arbeitsplatzerhalts in der Dienststelle. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei den Verhandlungen beteiligt.

(8) Vierteljährlich oder bei Bedarf findet eine Gesprächsrunde mit der Schwerbehindertenvertretung, den Personalräten, der JAV und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere der Personalplanung und Qualifizierung statt.

Verantwortlich: Personalabteilung  
Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten  
Beteiligt: Integrationsteam

## § 5 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

(1) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sind so auszuwählen oder anzupassen, dass deren Leistungsfähigkeit gefördert wird und die Gesundheit erhalten bleibt.

Begehungen der Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten führt der/die Betriebsarzt/-ärztin unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte gemäß §64 LPVG durch. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes ist in die Gestaltung einzubeziehen.

(2) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung von Neubauten und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer/innen zugänglich gemacht werden.

Schwerbehinderte mit dem Merkzeichen „aG“ und „G“ erhalten im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten einen Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

Weiterhin stellt die Fachhochschule Köln im Rahmen vorhandener Mittel notwendige technische Gerätschaften und Software zur Erleichterung des Arbeitsablaufes schwerbehinderter Menschen bereit.

Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder das Arbeitsamt einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Mögliche andere Leistungsträger wie die Landesunfallkasse oder die Krankenkassen sind ggf. mit zu beteiligen.

(3) Die Dienststelle stellt die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalräte sicher.

## § 6 Vorbeugende bzw. schützende Maßnahmen für

### a) schwerbehinderte Beschäftigte der FH Köln

1. Die Dienststelle verfolgt das Ziel, Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen zu erhalten. Um betriebsbedingte Kündigungen von behinderten Menschen zu vermeiden, sollen den Betroffenen andere Arbeitsplätze angeboten werden.
2. Die Dienststelle schaltet beim Auftreten von Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den zuständigen Personalrat sowie das Integrationsamt bzw. Arbeitsamt ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse.
3. Zur Vorbeugung gegen eine Gefährdung von Beschäftigungsverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die länger als drei Monate arbeits- bzw. dienstunfähig (Langzeiterkrankte) sind, schaltet die Dienststelle mit Zustimmung der betroffenen Person die Schwerbehindertenvertretung ein. Unabhängig von der Dauer der Erkrankung gilt dies auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist.

Die Ziffern 1 und 2 gelten für von Behinderung bedrohte Menschen entsprechend; in diesem Falle tritt an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung der zuständige Personalrat.

Die Personalabteilung empfiehlt betroffenen Personen ein Beratungsgespräch mit dem zuständigen Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zu beispielsweise folgenden Themen:

- A Wiedereingliederungsverfahren
- B Anspruch auf Krankengeld
- C Einbeziehung des Arbeitsamtes bei Lohnersatzzahlungen
- D Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- E Inanspruchnahme einer Teilaltersrente, wenn Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllt sind
- F Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger

Beratende Personen werden entsprechende Schulungen in Anspruch nehmen.

4. Schwerbehinderten Menschen und von Behinderung bedrohten Beschäftigten sowie Langzeiterkrankten, die aufgrund ärztlichen Attests nur eingeschränkt dienstlich einsetzbar sind, werden im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten angeboten.
5. Die Prüfung einer Beschäftigung Betroffener i.S. von Ziffer 4 erfolgt auf der Grundlage des ärztlichen Nachweises in Zusammenarbeit zwischen dem/der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Diese wird eine Einbeziehung des zuständigen Personalrates und ggf. der Schwerbehindertenvertretung sowie erforderlichenfalls des/der Amts- bzw. Betriebsarztes/-ärztin veranlassen.
6. Langzeiterkrankte werden auf ärztliche Empfehlung stufenweise wieder eingegliedert. Sind keine speziellen Reha-Arbeitsplätze vorhanden, wird der Arbeitsablauf der Reha-Maßnahme angepasst. Die/der Vorgesetzte erarbeitet dazu gemeinsam mit dem Personalrat/der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsarzt einen Wiedereingliederungsplan.

Verantwortliche:

- Dienststelle
- Vorgesetzte/r
- Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten

Beteiligt:

- Betriebsarzt/-ärztin
- Betriebspsychologe/-in
- Personalräte
- Schwerbehindertenvertretung

## b) nicht schwerbehinderte Beschäftigte der FH Köln

Im Rahmen der Vorbeugung von Behinderungen und der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten soll den Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer individuellen Gesundheit gegeben werden durch zum Beispiel:

Verstärkung der Akzeptanz von vorhandenen Angeboten. Dazu gehören zurzeit:

### 1) Angebote des

- Betriebsärztlichen Dienstes,
- Arbeitspsychologischen Dienstes.

### 2) Nutzung der Fortbildungsangebote wie z. B.

- Rückenschule
- Heben und Tragen von Lasten,
- Unfallverhütung, Arbeitssicherheit,
- Bildschirmarbeitsplätze

Darüber hinaus wird empfohlen, das Angebot von vorbeugenden Maßnahmen um sinnvolle Veranstaltungen zu erweitern. Dazu könnte beispielsweise gehören:

- Methoden der Stressbewältigung

Bei der Zusammenstellung aller geeigneten Angebote im Sinne des § 6 b dieser Vereinbarung sollte auch geprüft werden, inwieweit (Sport)Angebote im Hochschulverbund (Kölner Hochschulen) genutzt werden können.

Verantwortliche:

- Dienststelle
- Dezernat 6
- Vorgesetzte/r
- Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten
- Fortbildungsbeauftragte(r)

Beteiligt:

- Betriebsarzt/-ärztin
- Betriebspsychologe/-in
- Personalräte
- Schwerbehindertenvertretung

## **§ 7 Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen unter besonderer Berücksichtigung der Schwerbehinderung**

Auf die berufliche Fortbildung schwerbehinderter Beschäftigter ist besonderen Wert zu legen. Sie sollen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie bevorzugt zuzulassen, mögliche Erleichterungen sollen dabei bewilligt und die Kosten übernommen werden. Schwerbehinderte Beschäftigte, die zu dem in § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX ausgeführten Personenkreis gehören, sollen in besonderem Maße Förderung erfahren. Ihnen sollen wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung und ihrer dadurch bedingten Einschränkung zusätzliche Hilfen geleistet werden. Eine Berufsförderung soll auch nicht vollbeschäftigten Schwerbehinderten im Sinne des § 72 SGB IX ermöglicht werden.

Für Schwerbehinderte soll gelten, dass aus der Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung/Höhergruppierung/Höherreihung keine Nachteile erwachsen dürfen. Bei sonst gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sollen schwerbehinderte Menschen bevorzugt gefördert und bei der Besetzung freier Stellen berücksichtigt werden.

Verantwortlich: Dienststelle  
Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten  
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung  
Personalräte

Mindestens einmal im Jahr ist für schwerbehinderte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf von der/dem Vorgesetzten zu ermitteln und mit dem/der schwerbehinderten Beschäftigten zu erörtern. Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit der Schwerbehindertenvertretung.

## **§ 8 Arbeitszeitgestaltung**

Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den gesundheitlichen Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten.

Sie trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der Schwerbehinderten, Gleichgestellten und gesundheitsbeeinträchtigten Beschäftigten Rechnung.

Behinderte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten zusätzliche Kurzpausen. Die Pausengewährung kann sich auf eine ärztliche Empfehlung stützen.

In jedem Fall ist die/der direkte Vorgesetzte frühzeitig über entsprechende Notwendigkeiten zu informieren, so dass dieser die Arbeitsplanung entsprechend anpassen kann.

Für behinderte Beschäftigte, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen auf einen flexiblen Beginn und auf ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, sollen entsprechende Regelungen getroffen werden. Dabei soll wahlweise „Flexible Arbeitszeit“ oder „Feste Arbeitszeit“ möglich sein.

Verantwortlich: Vorgesetzte(r)  
Dienststelle  
Betriebsarzt/-ärztin  
Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung  
Personalräte  
J A V

## § 9 Vorgesetztenqualifizierung

Die Vorgesetzten sind als Führungskräfte für die Umsetzung der Vereinbarung mit verantwortlich. Sie haben sich über die gesetzlichen Regelungen und die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigten und die Integration behinderter Menschen zu informieren.

Den Vorgesetzten des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals werden Schulungen zu folgenden Themen angeboten :

- Integrationsvereinbarung,
- Arten der Behinderung,
- und anderen Themen, die behinderte Beschäftigte betreffen.

Schulungsangebote des Integrationsamtes können genutzt werden..

Verantwortlich: Dienstvorgesetzte(r)  
Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung  
Personalräte

## § 10 Integrationsteam

Die Dienststelle verpflichtet sich zur Bildung eines Integrationsteams bestehend aus:

- Beauftragte/r des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalratsvertreter/innen

Das Integrationsteam bestimmt in seiner konstituierenden Sitzung eine Leitung.

Bei Bedarf werden eingeladen:

Ausbildungsleitung  
Beauftragte/r für Arbeitssicherheit  
Betriebsarzt/-ärztin  
Fortbildungsbeauftragte/r  
Mitglied der Jugend- und Ausbildungsververtretung  
Vertreter/in des Arbeitsamtes  
Vertreter/in des Integrationsamtes  
Vertreter/in des Personaldezernates  
sonstige Sachverständige

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- Die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende
- die Koordination der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung,
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen und
- die Überprüfung der Vereinbarungsziele.

Das Integrationsteam trifft sich vierteljährlich oder bei Bedarf häufiger.

## § 11 Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Vereinbarung gilt für den Zeitraum von zwei Jahren. Sie wird nach Ablauf dieser zwei Jahre überprüft und fortgeschrieben. Die Integrationsvereinbarung wird an den Aushängen und im Intranet der Fachhochschule Köln bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt Köln übermittelt.

Köln, 12. Januar 2005

---

Prof. Dr. Joachim Metzner  
Rektor

---

Siegfried Königsfeld  
Personalrat der wissenschaftlich  
und künstlerisch Beschäftigten

---

Dr. Peter Otzen  
Beauftragter des Arbeitgebers in  
Schwerbehindertenangelegenheiten

---

Özcan Dogan  
Schwerbehindertenvertretung

---

Dr. Gisela Nagel  
Kanzlerin

---

Michael Pätzold  
Personalrat