

Inklusionsvereinbarung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Die Hochschulleitung, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten und der Personalrat haben die folgende „Vereinbarung über die Inklusion von Menschen mit Behinderung an der HTW Berlin“ geschlossen

§ 1 Präambel

Menschen mit Behinderung sind im besonderen Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag, wenn sie am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Die Vertragspartner_innen stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige und gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen und beeinträchtigenden chronischen Erkrankungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Die Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX dient besonders dazu, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren und behinderungsgerechte, barrierefreie Arbeitsbedingungen zu schaffen. Darüber hinaus sollen Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung erzielt werden. Die Hochschule strebt die „Kultur der Nachteilsfreiheit“ an.

§ 2 Geltungsbereich

Die nachfolgende Vereinbarung gilt für:

- Menschen mit Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten entsprechend § 151 SGBIX
- Personen, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung gestellt haben

Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Personen in einem Ausbildungs-, Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis mit der HTW Berlin befinden.

§ 3 Ziele der Inklusionsvereinbarung

- (1) Sensibilisierung aller HTW Mitarbeiter_innen, insbesondere der Vorgesetzten, für die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung und einen partnerschaftlichen Umgang mit diesen.
- (2) Inklusion von Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen in das Arbeits- und Hochschulleben.
- (3) Schaffung und Erhalt umfassender Barrierefreiheit an der HTW Berlin.
- (4) Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten mit Behinderung.
- (5) Förderung der Neueinstellung von Menschen mit Behinderung.
- (6) Wiedereingliederung von Mitarbeiter_innen, die von einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung betroffen sind in Abstimmung mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement der Hochschule

§ 4 Barrierefreiheit/Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung sind deren besonderen Bedürfnissen anzupassen.
- (2) Bei der Planung von Baumaßnahmen wird stets die Barrierefreiheit beachtet. Die Schwerbehindertenvertretung ist bereits in der Planungsphase einzubeziehen, sofern Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen berührt werden könnten.
- (3) Bauliche Barrieren sind an allen Hochschulstandorten, soweit dies bautechnisch und wirtschaftlich vertretbar ist, zu beseitigen.
- (4) Alle Standorte der Hochschule werden ganzheitlich barrierefrei gestaltet. In Gebäude- und Lageplänen sind die Barrierefreiheit und noch bestehende mögliche Barrieren zu dokumentieren.
- (5) Sämtliche Hochschulinformationsmedien, wie z.B. Internetseiten, Broschüren, Zeitschriften, Informationstafeln, Leitsysteme, Beschilderungen usw. sind barrierefrei zu gestalten. Die Hochschule strebt an, ihre Internet- und Intranetseiten so zu gestalten, dass diese auch von Menschen mit Behinderung möglichst uneingeschränkt genutzt werden können.
- (6) Menschen mit Behinderung werden ausgewiesene Parkplätze zur Verfügung gestellt. Die Einzelheiten werden gesondert in der „Vereinbarung über den Punkt 6 der HTW-Parkordnung für behinderte und chronisch kranke Menschen“ geregelt.

§ 5 Qualifizierungsbedarfe

Beschäftigte mit Behinderung können einen besonderen Qualifikationsbedarf haben, diesem soll Rechnung getragen werden.

Entsprechende Bedarfe können an die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, die Personalabteilung oder die Fachvorgesetzten adressiert werden.

§ 6 Arbeitszeitgestaltung

- (1) Die Organisation der Arbeitszeit berücksichtigt das gesundheitliche Leistungsvermögen der Beschäftigten mit Behinderung im Rahmen der dienstlichen und betrieblichen Möglichkeiten.
- (2) Bei der Abstimmung zu Öffnungs- und Funktionszeiten (gem. DV „mobiles Arbeiten“ in der aktuellen Fassung) im Team finden die individuelle Bedürfnisse von Beschäftigten mit Behinderung besondere Berücksichtigung.
- (3) Beschäftigten mit Behinderung, die wegen der Art und/oder Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, werden in Absprache mit der/dem zuständigen Vorgesetzten eine Verlängerung ihrer Pausen und /oder zusätzliche Kurzpausen gewährt.
- (4) Wird von Beschäftigten mit Behinderung aus gesundheitlichen Gründen ein Antrag auf Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gestellt, so ist diese zu gewähren. Dies gilt auch für den Zeitraum von bis zu einem Jahr nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Danach erhält der/die Beschäftigte die Möglichkeit, wieder in der ursprünglichen wöchentlichen Arbeitszeit tätig zu sein.

§ 7 Personaleinsatz und -planung

- (1) Bei der Personalplanung werden die Belange von Beschäftigten mit Behinderung bevorzugt berücksichtigt. Sie werden so beschäftigt, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können.

- (2) Befristete Arbeitsverträge von Beschäftigten mit Behinderung werden spätestens 3 Monate vor Ablauf auf die Möglichkeit der Entfristung oder Verlängerung geprüft.
- (3) Arbeitsverträge von studentischen Beschäftigten mit Behinderung werden auf Wunsch der/des Beschäftigten und der/des Fachvorgesetzten bis zum Ende des Studiums verlängert, sofern die finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

§ 8 Berufung und Einstellung

Bewerber_innen mit Behinderung, die für die Besetzung der Stelle bzw. für eine Berufung nicht ausgewählt wurden, erhalten entsprechend § 164 SGB IX mit dem Ablehnungsschreiben eine Ablehnungsbegründung.

§ 9 Prävention

Die Dienststelle schaltet gemäß § 167 SGB IX bei Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen Beschäftigter mit Behinderung, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern. Dies geschieht mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 10 Inklusionsteam

Zur Begleitung und ständigen Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung wird ein Inklusionsteam gebildet.

- (1) Diesem Team gehören an:
 - Leiter_in der Personalabteilung als Vorsitzende/r
 - die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten
 - Arbeitgebervertreter_in der schwerbehinderten Beschäftigten
 - die/der Beauftragte für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender
 - ein Mitglied des Personalrates
 - die Frauenbeauftragte

Bei Bedarf werden der/die Kanzler_in, der/die leitende Sicherheitsingenieur_in, der/die Betriebsarzt_in, weitere Führungskräfte, Fachberater_innen oder beteiligte Personen einbezogen.

Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen im Wesentlichen:

- die Unterstützung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung im Einzelfall
 - die Konzeptionierung von Maßnahmen
 - die Beratung von Vorgesetzten in Inklusionsangelegenheiten
- (2) Das Inklusionsteam tagt mindestens einmal pro Semester und zusätzlich bei Bedarf. Einladende Geschäftsstelle ist die Schwerbehindertenvertretung. Jedes Team-Mitglied kann den Antrag auf eine Sitzungseinberufung stellen.

§ 11 Vertrauens- und Bestandsschutz

- (1) Alle Informationen, die den Beteiligten im Rahmen dieser Vereinbarung bekannt werden, sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Personen weiterverwendet werden.
- (2) Tritt eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung ein, so ist nach § 9 dieser Inklusionsvereinbarung zu verfahren.

§ 12 Benachteiligungsverbot

- (1) Gemäß § 164 SGB IX dürfen Beschäftigte mit Behinderung wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Das Benachteiligungsverbot gilt sowohl bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses als auch beim beruflichen Aufstieg, bei der Ausübung eines Direktionsrechtes oder bei arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen.
- (2) Fühlt sich ein Mensch mit Behinderung benachteiligt, kann er/sie sich beschweren. Seine/Ihre Beschwerde richtet der/die Betroffene an die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten, die Antidiskriminierungsstelle bzw. ein Mitglied des Antidiskriminierungsrates oder auch den Personalrat.
- (3) Die Dienststelle verpflichtet sich, die Benachteiligung aufzuklären und auf die unverzügliche Unterlassung der Benachteiligung hinzuwirken.

§ 13 Schlussbestimmung

- (1) Die Inklusionsvereinbarung tritt mit Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft und löst die Integrationsvereinbarung vom 24.07.2007 ab.
- (2) Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende Regelung zu ersetzen. Die Inklusionsvereinbarung kann mit einer dreimonatigen Frist zum Ende eines jeden Jahres von einer der unterzeichnenden Parteien gekündigt werden.
- (3) Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig. Sollten die unterzeichnenden Parteien einvernehmlich eine Anpassung an neue rechtliche oder tatsächliche Entwicklungen wünschen, kann diese Anpassung auch ohne Kündigung im Weg einer Änderung der Vereinbarung vorgenommen werden

Datum: 26.01.2022

Kanzler der Hochschule

Vertrauensperson der
schwerbehinderten Beschäftigten

Vorsitzende des Personalrats