

Integrationsvereinbarung der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Die Hochschulleitung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der Personalrat haben die folgende „Vereinbarung über die Integration von behinderten Menschen an der FHTW Berlin“ geschlossen:

§ 1 Präambel

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

Die Vertragspartner stimmen darin überein, Menschen mit Behinderung in besonderer Weise zu fördern. Niemand darf aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden.

Diese Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX dient insbesondere dazu, behinderte Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren und behinderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie Nachteilsausgleiche für Behinderte zu erzielen.

§ 2 Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

- (1) Die nachfolgende Vereinbarung gilt für die FHTW Berlin.
- (2) In den Geltungsbereich fallen schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen entsprechend § 2 SGB IX.
- (3) Die Vereinbarung gilt für Beschäftigte einschließlich Beamte sowie für studentische Hilfskräfte und Auszubildende mit Behinderung.

Personen entsprechend § 2 (2) und (3) werden nachfolgend kurz Behinderte genannt.

- (4) Zu den Führungskräften im Sinne dieser Vereinbarung gehören die Mitglieder der Hochschulleitung, alle Leiter/innen der Fachbereiche, Zentraleinrichtungen, Zentralinstitute und Abteilungen sowie die Fachbereichsreferentinnen/Fachbereichsreferenten, Projektleiter/innen und Vorsitzenden der Berufungskommissionen.

§ 3 Ziele dieser Integrationsvereinbarung

- (1) Erhaltung der Arbeitsplätze von behinderten Hochschulangehörigen
- (2) Integration Behinderter entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen in das Arbeits- und Hochschulleben
- (3) Schaffung und Erhalt umfassender Barrierefreiheit an der FHTW
- (4) Förderung der Weiterbildung von Behinderten
- (5) Förderung der Neueinstellungen von Behinderten
- (6) Sensibilisierung aller FHTW-Mitarbeiter/innen, insbesondere der Führungskräfte, für die Probleme der Schwerbehinderten und einen partnerschaftlichen Umgang mit diesen.

Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, der Betriebsarzt und die Führungskräfte eng zusammen.

§ 4 Barrierefreiheit/Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Behinderte haben gegenüber der Hochschule einen Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz und einen barrierefreien Zugang.
- (2) Bei der Planung von Baumaßnahmen werden stets Barrierefreiheit und Arbeitssicherheit beachtet. Die Schwerbehindertenvertretung ist bereits in die Planungsphase einzubeziehen.
- (3) Bauliche Barrieren sind in allen Hochschul-Standorten, soweit dies bautechnisch möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, zu beseitigen.
- (4) Die beiden Haupt-Campi Treskowallee und Wilhelminenhof werden ganzheitlich barrierefrei gestaltet.
- (5) Sämtliche Hochschul-Informationsmedien, wie z.B. Internetseiten, Broschüren, Zeitschriften, Informationstafeln, Leitsysteme, Beschilderungen usw. sind barrierefrei zu gestalten.
- (6) Behinderten werden Parkplätze zur Verfügung gestellt. Die Modalitäten sind gesondert in der „Vereinbarung über den Punkt 6 der FHTW-Parkordnung für behinderte und chronisch kranke Menschen“ geregelt.

§ 5 Qualifizierung

- (1) Behinderte sind in ihrem Streben nach Qualifizierung besonders zu unterstützen und zu fördern.
- (2) Die Kosten der von Behinderten besuchten hochschulinternen und -externen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt die FHTW.

§ 6 Arbeitszeitgestaltung

- (1) Die Organisation der Arbeitszeit berücksichtigt das gesundheitliche Leistungsvermögen der Behinderten im Rahmen der dienstlichen und betrieblichen Möglichkeiten.
- (2) Behinderte können auf Antrag bei der Personalstelle ihre Arbeitszeit verlagern. Insbesondere haben Sie das Recht einer Kernzeit- bzw. Funktionszeitverschiebung bei weiterer Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit, sofern dringende Notwendigkeiten des Dienstablaufes nicht entgegenstehen.
- (3) Behinderten, die wegen der Art oder/und Schwere ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, werden in Absprache mit der zuständigen Führungskraft eine Verlängerung ihrer Pause oder/und zusätzliche Kurzpausen gewährt.
- (4) Wird von Behinderten aus gesundheitlichen Gründen ein Antrag auf vorübergehende Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit gestellt, so ist diese zu gewähren. Dies gilt auch für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Danach erhält die/der Beschäftigte die Möglichkeit wieder in der vorherigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig zu sein.
- (5) Zeiten für spezielle Untersuchungstermine, Facharztbesuche und Rehabilitationsmaßnahmen, die für Behinderte nicht außerhalb der Arbeitszeit zu realisieren sind, gelten als Arbeitszeit. (siehe auch TVöD § 29) Ein entsprechender Kurzvermerk im Gleitzeitbogen ist vorzunehmen.

§ 7 Personaleinsatz und -planung

- (1) Bei der Personalplanung werden die Belange der Behinderten bevorzugt berücksichtigt. Behinderte werden so beschäftigt, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einsetzen und weiterentwickeln können.
- (2) Befristete Arbeitsverträge von Behinderten werden spätestens 3 Monate vor Ablauf auf die Möglichkeit der Entfristung oder Verlängerung geprüft.
- (3) Arbeitsverträge von Studentischen Hilfskräften mit Behinderung werden auf Wunsch der/des Behinderten und der/des Fachvorgesetzten bis zum Ende des Studiums verlängert, sofern keine gesetzlichen Vorschriften dem entgegenstehen.

§ 8 Berufungen und Einstellungen

- (1) Ausschreibungen werden stets mit dem Zusatz „Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt“ versehen.
- (2) Der Ausschreibungstext wird der Schwerbehindertenvertretung zum Zweck der Weiterleitung an spezielle Arbeitsvermittlungsstellen für Schwerbehinderte in elektronischer Form zur Verfügung gestellt.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung wird in alle Einstellungs- und Berufungsverfahren von Beginn an einbezogen.
- (4) Der Arbeitgeber (Führungskraft) ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze insbesondere mit arbeitslosen Behinderten besetzt werden können.
- (5) Hat sich ein/e hochschulangehörige/r Behinderte/r auf einen zu besetzenden Arbeitsplatz beworben, und erscheint sie/er für diesen geeignet (siehe entspr. Richtlinien), ist dieser Arbeitsplatz mit der/dem Behinderten zu besetzen. Auf eine Ausschreibung der Stelle ist in diesem Fall zu verzichten, vorausgesetzt, es handelt sich nicht um eine Beamtenstelle.
- (6) Haben sich Behinderte um einen Arbeitsplatz beworben, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie fachlich geeignet sind. Soll auf eine Einladung verzichtet werden, ist dies nur mit ausführlicher Begründung und einer Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung zulässig.
- (7) Behinderte Bewerber/innen, die für eine Stellenbesetzung nicht ausgewählt wurden, erhalten entsprechend § 81 SGB IX mit dem Ablehnungsschreiben eine Ablehnungsbegründung.

§ 9 Generelle Aufgaben der Führungskräfte

- (1) Die Führungskräfte der FHTW sind für die Umsetzung dieser Vereinbarung verantwortlich.
- (2) Treten personen-, verhaltens-, gesundheits- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis mit Schwerbehinderten auf, erörtern die Führungskräfte alle Möglichkeiten und ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der Probleme im Interesse der Betroffenen.
- (3) Führungskräfte sind verpflichtet, sich selbst über das geltende Schwerbehindertenrecht speziell in ihrem Arbeitsbereich zu informieren. Dies gilt auch für temporäre Aufgaben wie z.B. Berufungen, Einstellungen, Projektleitungen u.ä. Die Führungskräfte werden auf eigenen Wunsch von der Schwerbehindertenvertretung unterstützt und beraten. Schulungsangebote z.B. des Integrationsamtes sollen genutzt werden.

- (4) Neben den üblichen Veröffentlichungen wird diese Integrationsvereinbarung allen Führungskräften in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt. Die Kenntnisnahme ist von den Führungskräften mit Ausnahme der Berufungskommissionsvorsitzenden durch Unterschrift zu bestätigen.

§ 10 Integrationsteam

Zur Durchführung der Integrationsvereinbarung wird ein Integrationsteam gebildet.

- (1) Diesem Team gehören an:
- von der Hochschulleitung, die/der Kanzler/in als Vorsitzende/r
 - die/der Leiter/in der Personalabteilung
 - die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 - die/der Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten
 - die/der Beauftragte für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender
 - die/der Vorsitzende des Personalrates oder bei Verhinderung ein Mitglied des Personalrates

Bei Bedarf werden die Frauenbeauftragte, der Sicherheitsingenieur, die/der Betriebsarzt/-ärztin, weitere Führungskräfte, Fachberater/innen oder betroffene Behinderte einbezogen.

- (2) Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen im Wesentlichen:
- die Umsetzung der Integrationsvereinbarung im Einzelfall bzw. Detail
 - die Erörterung von Problemen der Behinderten
 - die Beratung der Führungskräfte in Behindertenangelegenheiten
- (3) Das Integrationsteam tagt mindestens einmal pro Semester und zusätzlich bei Bedarf. Einladende Geschäftsstelle ist die HSL. Jedes Team-Mitglied kann den Antrag auf eine Sitzungseinberufung stellen.

§ 11 Vertrauens- und Bestandsschutz

- (1) Alle Informationen von und über Behinderte werden vertraulich behandelt und nur mit Zustimmung der Betroffenen weiterverwendet.
- (2) Werden einst gesunde Mitarbeiter zu Behinderten, unternehmen die Führungskräfte alle Anstrengungen und ergreifen Maßnahmen, um den bisherigen Arbeitsplatz, den Arbeitsort und die Eingruppierung für die Betroffenen zu erhalten.

§ 12 Folgen bei Verstoß

- (1) Verstöße von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern gegen diese Vereinbarung und das geltende Schwerbehindertenrecht werden unter Beteiligung der Personalabteilung in einem Gespräch mit der Führungskraft, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat erörtert. Die/der Mitarbeiter/in erhält die Möglichkeit der Stellungnahme. Die Führungskraft weist die/den Mitarbeiter/in an, entsprechende Verstöße zu unterlassen und ggf. entstandene Schäden zu regulieren oder zu mindern. Auf mögliche Rechtsfolgen bei Wiederholung des Verstoßes wird hingewiesen.
- (2) Verstöße von Führungskräften werden in einem Gespräch mit der Hochschulleitung, der Schwerbehindertenvertretung und, soweit zulässig, dem Personalrat erörtert. Die Führungskraft erhält die Möglichkeit der Stellungnahme. Die Hochschulleitung weist die Führungskraft an, entsprechende Verstöße zu unterlassen und ggf. entstandene Schäden zu regulieren oder zu mindern. Auf mögliche Rechtsfolgen bei Wiederholung wird hingewiesen.
- (3) Schwerbehinderte haben bei Nichtbeachtung ihrer Rechte ein Klagerecht. Alle Mitarbeiter/innen, insbesondere die Führungskräfte, sind verpflichtet die Rechte der Schwerbehinderten zu respektieren und umzusetzen und somit einen Schaden gegenüber der Hochschule durch mögliche Klagen zu vermeiden.

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Integrationsvereinbarung tritt mit Datum ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (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.
- (3) Die Integrationsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Jahres gekündigt werden. In diesem Falle sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen.

Datum: 24. Juli 2007

H. Langkutsch

Holger Langkutsch
Kanzler
für die Hochschulleitung

Frank Berger

Frank Berger
Vertrauensperson der
Schwerbehinderten

M. Burghardt

Martina Burghardt
Vorsitzende des
Personalrates