

Inklusionsvereinbarung HTWG Konstanz

Inhalt

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Grundsätze**
- 4. Ziele der Inklusionsvereinbarung**
- 5. Verpflichtungen der Arbeitgeber/in**
- 6. Einstellungsgrundsätze**
- 7. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**
- 8. Barrierefreiheit**
- 9. Prävention**
- 10. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen**
- 11. Inklusionsteam (Runder Tisch)**
- 12. Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung**
- 13. Salvatorische Klausel**

1. Präambel

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

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Auf der Grundlage des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung verwirklicht werden. Dabei obliegt der Arbeitgeberin (HTWG Konstanz) gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Fürsorgepflicht erstreckt sich die Förderung der Eingliederung behinderter Menschen auf das Bemühen, sie nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu verschaffen.

Die Leitung der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die HTWG Konstanz und regelt die Integration schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr sowie gleichgestellter Menschen im Sinne von §2 Abs. 3 SGB IX. Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, sind gleichgestellte Menschen ebenfalls umfasst.

3. Grundsätze

Die Grundlagen bilden das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und die „Impulse Inklusion 2022 des Landes Baden-Württemberg“ über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg. Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind die Leitung der Dienststelle mit ihren Organisationseinheiten, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte/-e zuständig.

In Kenntnis der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts begegnen sie den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis und setzen sich für deren Belange ein.

4. Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- die Einstellung behinderter, insbesondere schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ist zu begünstigen. Dies gilt ebenso für mögliche Ausbildungsplätze.
- die Verpflichtung seitens der HTWG Konstanz, die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote (z.Z. 5 %) zu erfüllen.
- der Arbeitsplatzverlust durch Förderung, Qualifizierung und Umschulung.
- die Unterstützung von Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Reha.
- das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zeitnah einzuleiten und zügig durchzuführen.
- die Sicherstellung der Barrierefreiheit im Rahmen von Baumaßnahmen (Neubaumaßnahmen, Generalsanierungen sowie für Erweiterungsbauten) nach den jeweils aktuellen Regelwerken zum barrierefreien Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden und Arbeitsstätten.
- Die Verbesserung der Zusammenarbeit aller am betrieblichen Inklusions- und Rehabilitationsgeschehen Beteiligte.

5. Verpflichtungen des Arbeitgebers

- Durch geeignete Maßnahmen wird angestrebt, dass mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl (derzeit 5% lt. § 154 Abs. 1 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung an der HTWG Konstanz finden kann (§ 164 Abs. 3 SGB IX).
- Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. Die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung werden hiervon nicht berührt. Der Arbeitgeber unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat frühzeitig über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen oder sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn Schwerbehinderte betroffen sind.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze

6. Einstellungsgrundsätze

Vor der Einstellung ist zu prüfen, ob freie oder freiwerdende Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dies gilt auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Prüfung beinhaltet u.a.:

- Langfristige Planungen, die das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten und die daraus resultierenden Möglichkeiten der Umsetzung oder die Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.
- Die Einbindung der Agentur für Arbeit, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet wird und geeignete Vermittlungsvorschläge unterbreiten kann.
- Die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahl- und Besetzungsverfahren nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX ist zu gewährleisten.
- Bei allen internen und öffentlichen Stellenausschreibungen ist die Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes zu informieren. Öffentliche Ausschreibungen sind auch stets der Agentur für Arbeit zu übermitteln (§165 SGB IX). Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich der Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Menschen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- Alle Bewerbungen von Schwerbehinderten sind umgehend der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Die Schwerbehindertenvertretung erörtert mit der Beschäftigungsstelle die weitere Vorgehensweise. Bei Vorliegen von Bewerbungen von Schwerbehinderten oder diesen Gleichgestellten, ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Bewerbungsgesprächen einzuladen, soweit eine Bewerberin oder ein Bewerber der Teilnahme nicht widerspricht.
- Im Rahmen der Verpflichtung zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen ist der Beschäftigung schwerbehinderter Frauen bei gleicher Eignung besonderer Vorrang einzuräumen, soweit diese im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind.
- Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern sie durch geeignete Hilfsmittel und Maßnahmen ausgeglichen werden können.
- Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber darüber rechtzeitig zu informieren, damit Nachteilsausgleiche (z.B. in Form einer Schreibassistenz, Übersetzung in Gebärdensprache) adäquat umgesetzt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigungsstelle prüfen, welche Nachteilsausgleiche aufgrund der Behinderung eingeräumt werden können.
- Kann in beabsichtigten Personal- und Organisationsangelegenheiten kein Einvernehmen hergestellt werden, ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung den Entscheidungsträgern mit vorzulegen.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze

7. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

- Für schwerbehinderte Menschen sind bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Arbeitsumfeld und der Arbeitsorganisation Arbeitsbedingungen zu schaffen, die deren Behinderung und ihre Auswirkungen berücksichtigen. Insoweit besteht auch die Verpflichtung zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung.
- In besonderen Einzelfällen ist im Rahmen der Aufgabenverteilung zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Menschen behinderungsbedingt für eine Arbeit mehr Zeit be-

nötigen können. Auf einem neuen Arbeitsplatz ist erforderlichenfalls eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren, die ggf. auch eine besondere persönliche Begleitung einschließt.

- Zur Unterstützung der zu leistenden Arbeiten sind nach Maßgabe des § 164 SGB IX die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen (technischen) Hilfsmittel in Kooperation mit dem Inklusionsamt, der Agentur für Arbeit oder weiteren Kostenträgern bereitzustellen und notwendige Hilfestellungen zu leisten (z. B. Gebärdendolmetscherin oder Gebärdendolmetscher). In Fragen der Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen berät und unterstützt die Arbeitsassistenz die Schwerbehindertenvertretung. Dies gilt insbesondere für die besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 155 SGB IX.
- Für die Einrichtung und Gestaltung behindertengeeigneter/-gerechter Arbeitsplätze sollen Zuschüsse und/oder finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen (z.B. Inklusionsamt) in Anspruch genommen werden. Bei Umbauarbeiten ist die/der technische Berater/in des Inklusionsamtes (oder eventuell andere Kostenträger) nach Möglichkeit zu beteiligen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.
- Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.
- Bei der Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen/Mobilem Arbeiten gehören schwerbehinderte Beschäftigte zum bevorzugten Personenkreis, um ihre persönliche Situation zu verbessern (gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX), soweit ihre Tätigkeit dies zulässt. Der Passus ist in die Stellenausschreibungen zu übernehmen: Zeitweise Home-Office/Mobiles Arbeiten ist bei entsprechender Stelle grundsätzlich zu gewähren, sofern die künftigen Stelleninhaber dies wünschen. Das Genehmigungsverfahren sollte niederschwellig gestaltet werden. Wenn im Team mehrere mobil arbeiten wollen, sollten Mitarbeiter mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorrangig berücksichtigt werden.
- Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigte berücksichtigt werden (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Diesem wird der HTWG Konstanz Rechnung getragen, da für alle Beschäftigte vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden.
- Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der schwerbehinderten Kollegen/innen nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
- Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Für Arbeitnehmer/innen gilt als Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der tarifvertraglichen Regelung hinaus geleistete Arbeitszeit.
- Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die jeweils bestmöglichen und angemessenen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zu schaffen und ein behindertengerechter Zugang zu gewährleisten. Es ist seitens der HTWG Konstanz darauf hinzuwirken, dass das räumliche Umfeld der HTWG Konstanz möglichst barrierefrei gestaltet wird.
- Für schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges für den Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, werden im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten Abstellflächen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes bereitgestellt. Falls nötig, werden diese besonders gekennzeichnet.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r, Amt für Vermögen und Bau Baden-Württemberg und Gebäudemanagement

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze

8. Barrierefreiheit

- Die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften für schwerbehinderte Beschäftigte sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Kollegen/innen erhalten und wenn möglich auch gefördert wird
- Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet ist. Die Schwerbehindertenvertretung und der/die Beauftragte/ der Arbeitgeberin sind frühzeitig in die Planungen einzu beziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen ständig zu unterrichten. Für alle an der HTWG Konstanz tätigen schwerbehinderten Beschäftigten und die Besucher/innen ist in zumutbarer Nähe eine Behindertentoilette vorzuhalten.

Barrierefreie Informationstechnik

- Die HTWG Konstanz verpflichtet sich, nicht nur das Internet, sondern auch das Intranet barrierefrei zu gestalten sowie das Angebot an barrierefreien Publikationen auch zu nicht- behindertenspezifischen Themen zu erweitern.
- In allen externen Ausschreibungen zur Informationstechnik des Hauses ist der/die Auftragnehmer zu verpflichten, ein möglichst barrierefreies Produkt zu liefern.
- Bei der Beschaffung von IT Produkten für spezielle Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.

Verantwortlich: Inklusionsbeauftragte/r, Gebäudemanagement und beratend das Amt für Vermögen und Bau Baden-Württemberg

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat im Rahmen der Gesetze

9. Prävention

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erfordern einen vertrauensvollen Dialog zwischen Vorgesetzten und schwerbehinderten Menschen und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und den personalverantwortlichen Stellen. Die Einbeziehung weiterer Stellen wie Betriebsarzt, Arbeitssicherheit, betriebliche Beratungsstellen und Arbeitsassistenten erfolgt nach Bedarf.
- Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis soll der/die Vorgesetzte mit Einverständnis der oder des Schwerbehinderten und bei Bedarf unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung mit der oder dem Schwerbehinderten ein Gespräch führen. Ist ein Gespräch nach einer Erkrankung erforderlich, muss der/die Vorgesetzte zunächst die Zustimmung des schwerbehinderten Menschen einholen, bevor er/sie die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.
- In den auf Wunsch des/der Mitarbeiter/in geführten Mitarbeitergesprächen ist die spezifische Situation des schwerbehinderten Menschen ausführlich zu erörtern. Hierbei können konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz (Arbeitsplatzgestaltung, Fortbildung) besprochen sowie auf Hilfs- und Beratungsangebote der Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat im Rahmen der Gesetze und der/die Betriebsarzt/ärztin

10. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen

- Über eventuelle Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements hinaus klärt die/der Vorgesetzte bei der Rückkehr nach einer Erkrankung an den Arbeitsplatz mit den Mitarbeitenden die Leistungsfähigkeit und den evtl. Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Die/Der Vorgesetzte vereinbart mit den Mitarbeitenden je nach Erfordernis Gespräche, um den Erfolg der Wiedereingliederung zu besprechen und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten.
- Bestehen Hinweise, dass die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht wieder in vollem Umfang aufgenommen werden kann, so ist frühzeitig ein Koordinierungsgespräch zu führen. Hierzu sind je nach Situation die in Nummer 8 Abs. 1 genannten Stellen zu informieren und erforderlichenfalls einzuladen.

Mögliche Gesprächsthemen sind:

- Leistungsprofil und sich eventuell ergebende Veränderungen in den Aufgaben z. B. neue Einsatzbereiche, Umschulungen, Qualifizierungen
- Gestaltung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, erforderliche Pausenregelung, Telearbeitsplatz etc.)
- Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes
- Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen/Kollegen, Hilfestellungen
- Die/Der Vorgesetzte hat die Kolleginnen/Kollegen rechtzeitig in die Planungen und Überlegungen einzubeziehen, die die Zusammenarbeit betreffen. Bei Umschulungen ist gemäß dem Grundsatz "Rehabilitation geht vor Rente" entsprechende Unterstützung (z. B. Freistellungen, Verwendungszusagen bei erfolgreichem Abschluss) zu gewähren.
- Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Beschäftigungsstelle nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen, Aufgabenreduzierung, Haushaltskonsolidierung), ist schwerbehinderten Menschen bei entsprechender Qualifikation vorrangig ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zu vermitteln.

Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze, Betriebsarzt/-ärztin

11. Inklusionsteam (Runder Tisch)

Das Inklusionsteam besteht aus je einer/m Vertreter/in folgender Bereiche:

- Inklusionsbeauftragte/r
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Personalabteilung (soweit nicht bereits in der Funktion als Inklusionsbeauftragte/r vertreten)

Das Inklusionsteam

- begleitet und beobachtet die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung,
- tauscht Erfahrungen hinsichtlich der praktischen Durchführung aus und gibt Anregungen für notwendige Veränderungen, Fortschreibungen oder Anpassungen,
- kann unterstützende externe und interne Fachdienste und Beraterinnen oder Berater nach Absprache mit der Kanzlerin hinzuziehen,
- trifft sich zweimal jährlich und zusätzlich auf Anforderung eines Vertreters/einer Vertreterin der o.a. Bereiche.
- hat die Möglichkeit, über die Belange der Schwerbehinderten sowie über die Inklusionsvereinbarung in den Personalratsmitteilungen und auf den Internetseiten der HTWG Konstanz in Abstimmung mit der Kanzler/in zu berichten.

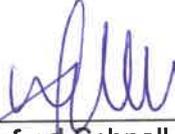
Verantwortlich: Inklusionsbeauftragte/r

12. In-Kraft-Treten

- Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 01.04.2024 in Kraft. Sie wird regelmäßig nach drei Jahren überprüft. Sollten keine maßgeblichen Änderungen eintreten, verlängert sich die Dienstvereinbarung automatisch um weitere drei Jahre.
- Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie der Arbeitgeber haben das Recht, Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung zu beantragen.
- Die Vereinbarung wird hochschulintern durch Rundschreiben und Veröffentlichung im Intranet bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Inklusionsamt und der Agentur für Arbeit übermittelt.

13. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein, behalten die übrigen Bestimmungen unverändert ihre Gültigkeit.

 Prof. Sabine Rein Präsidentin	 Manfred Schnell Kanzler	N.N – ist derzeit noch nicht bestellt Inklusionsbeauftragte/r
 Elke Naumann Schwerbehindertenver- tretung	 Frank Vespermann Personalratsvorsitzender	