

Inklusionsvereinbarung

zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 166 SGB IX zwischen der Stiftung Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder), der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), der Schwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat in Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten

vom 10.04.2019

Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Beruf ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Stiftung Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (im Folgenden: Stiftung) und die Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (im Folgenden: Universität) stellen sich auf der Grundlage des Neunten Sozialgesetzbuches – SGB IX und des Brandenburgischen Behindertengleichstellungsgesetzes (BbgBGG) daher ihrer Aufgabe, Menschen mit Behinderungen in die Tätigkeit der Stiftung zu integrieren.

Die Universität berücksichtigt die erforderlichen und zumutbaren Bedürfnisse behinderter Studierender und trifft in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Integration.

Diese Integration ist nur durch eine partnerschaftliche, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen werden in offenem Dialog mit allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Sie ist zugleich ein wichtiger Schlüssel, um den Anteil behinderter Studierender zu erhöhen und in Forschung und Lehre glaubwürdig die Bedeutung einer solchen Integration vermitteln zu können.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie die Beschäftigten der Stiftung.

Sie kommt für

- Behinderte, schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Menschen i. S. des § 2 SGB IX
- Menschen mit Behinderungen der Mobilität und der Sensorik sowie
- Langzeitkranke gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX

zur Anwendung.

§ 2

Ziele

(1) Ziel dieser Vereinbarung ist die Verbesserung der Situation der Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie der Beschäftigten der Stiftung.

(2) Dieses Ziel soll erreicht werden insbesondere durch

- Personalplanung hinsichtlich Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen,
- Aus- und Fortbildung von schwerbehinderten Menschen,
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes für schwerbehinderte Menschen,
- Schaffung von Barrierefreiheit und bauliche Maßnahmen,
- Regelungen zur Arbeitszeit,

- Schulung der Vorgesetzten,
- Maßnahmen zur Prävention gemäß § 167 SGB IX,
- Bildung eines Integrationsteams,
- Evaluation zu bestimmten Terminen,
- individuellen Nachteilsausgleich im Studium,
- individuellen Nachteilsausgleich bei Prüfungen.

(3) Zur Erreichung dieser Ziele arbeiten die Parteien dieser Vereinbarung mit der Dienststelle und der bzw. dem Inklusionsbeauftragten eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

(4) Verantwortlich zur Umsetzung dieser Ziele sind die Dienststellenleitung und die Vorgesetzten.

§ 3 Personalplanung

(1) Bei der Besetzung freier oder freiwerdender Stellen ist sorgfältig zu prüfen, ob diese mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass alle Arbeitsplätze in der Dienststelle zur Besetzung mit schwerbehinderten Beschäftigten geeignet sind. Hiervon bestehen generelle Ausnahmen nur dann, wenn sich dies aus besonderen Vorschriften ergibt. Ist darüber hinaus ein zu besetzender Arbeitsplatz, zum Beispiel wegen besonderer körperlicher oder psychischer Anforderungen, ausnahmsweise für Schwerbehinderte nicht geeignet, so ist dies nach Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zu begründen und aktenkundig zu machen.

(2) Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach. Ein angemessener Anteil schwerbehinderter Frauen an den Beschäftigten wird sichergestellt. Eine Erhöhung dieses Anteils am Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten wird angestrebt.

(3) § 155 Abs. 1 SGB IX fordert von Arbeitgebern, dass bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht auch schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, entsprechend berücksichtigt werden. Die Eingliederung dieser besonderen Personengruppe unter den schwerbehinderten Menschen erfordert die engagierte Zusammenarbeit von Personalverantwortlichen und Schwerbehinderten und Personalvertretung unter Beteiligung des Ärztlichen Dienstes. Soweit innerbetriebliche Bemühungen und Möglichkeiten nicht ausreichen, sind zusätzlich gegebenenfalls das Integrationsamt und andere Reha-Träger einzuschalten.

(4) Bei Einstellungs- und Ausbildungsmaßnahmen nimmt die personalführende Stelle frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit und entsprechenden Stellen auf und informiert über Stellenangebote. Die Vermittlungsvorschläge werden mit den möglichen zukünftigen Vorgesetzten auf Eignung zur Einstellung überprüft. Dabei ist zu prüfen, ob ein Ausgleich, z.B. durch Anpassung des Arbeitsplatzes möglich ist. Die Einstellung und Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfolgt auch in Zeiten der Stellenreduzierung unter Berücksichtigung von § 3 Abs. 1 dieser Vereinbarung.

(5) Die personalführende Stelle bemüht sich, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen befristete Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Beschäftigten, die nicht im wissenschaftlichen Dienst tätig sind, in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgt eine Prüfung, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. Hierüber werden die Betroffenen informiert.

(6) Wenn vorher nicht behinderte Menschen plötzlich mit einer Behinderung leben müssen, ist anzustreben, dass ihr Arbeitsverhältnis auch weiterhin fortbesteht. Gegebenenfalls wird ihnen nach Möglichkeit ein ihren beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten entsprechender zumutbarer Arbeitsplatz für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung, unter Umständen mit einer erforderlichen gezielten Weiterbildung, angeboten. Dabei werden auch die Möglichkeiten der Aufgabenumverteilung genutzt, wenn hierdurch der Arbeitsplatz des Schwerbehinderten gesichert werden kann. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Menschen (z.B. Langzeiterkrankte oder durch Unfall Geschädigte) über Fördermöglichkeiten zu beraten oder eine Beratung zu ermöglichen.

(7) Die personalführende Stelle beschränkt Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen auf das unumgängliche Maß. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn der bzw. dem Schwerbehinderten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen sind die Schwerbehinderten vorher zu hören. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

(8) Mindestens halbjährlich findet eine Gesprächsrunde mit der Schwerbehindertenvertretung, den Personalräten, der bzw. dem Beauftragten des Arbeitgebers und der personalführenden Stelle zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere der Personalplanung und Qualifizierung, statt, zu der die Dienststellenleitung einlädt. Daraus können sich Ergänzungen zu den einzelnen Maßnahmen in personeller Sicht ergeben.

§ 4 Aus- und Fortbildung

(1) Der Ausbildungs- und Fortbildungsbedarf der schwerbehinderten Beschäftigten wird unter Beteiligung der jeweiligen Vorgesetzten und der Personalabteilung mindestens einmal im Jahr ermittelt. Dabei wird nach geeigneten Informationen und Fortbildungsmaßnahmen für die Schwerbehinderten gesucht. Die Ergebnisse werden mit den Behinderten besprochen und eine Teilnahme bevorzugt berücksichtigt. Bestehende finanzielle Fördermöglichkeiten werden von der Dienststelle ausgeschöpft.

(2) Praktikumsplätze werden auch für behinderte Praktikantinnen und Praktikanten sowie Referendarinnen und Referendare angeboten.

(3) Zur Förderung der Integration und zur Vermeidung von Ausgrenzungen von Schwerbehinderten werden für Vorgesetzte und Beschäftigte Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu Themen durchgeführt, die die Integration Schwerbehinderter zum Inhalt haben und fördern; hierzu zählen beispielsweise die Inhalte des § 164 SGB IX, die Barrierefreiheit im Haus, der Umgang mit integrationsschädigenden Konflikten.

(4) Bei wesentlichen Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Schwerbehinderten erfolgt rechtzeitig eine Information durch die Dienststelle. Entsprechende Fortbildungslehrgänge werden bei Bedarf angeboten.

§ 5 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation

(1) Für Schwerbehinderte werden die Arbeitsbedingungen geschaffen, die der jeweiligen Behinderung Rechnung tragen und die für die Dienststelle zumutbar sind.

(2) Zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Schwerbehinderten ist im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Ausstattung bereitzustellen; die berufsbegleitende Ausbildung für die Nutzung der Hilfsmittel wird gewährleistet.

(3) Einschlägige Zuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und anderer Leistungsträger werden ausschließlich für Integrationsmaßnahmen genutzt. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte haben das Recht zur Information über die jeweiligen Einnahmen und Ausgaben.

(4) Insgesamt wird bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe auf die Belange Schwerbehinderter besondere Rücksicht genommen.

(5) Schwerbehinderte sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessene längere Einarbeitungszeit einzuräumen.

(6) Die Dienststelle überprüft in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung, Umsetzung oder auf besondere Aufforderung die Arbeitsplätze Schwerbehinderter im Hinblick auf die geforderte Behindertentauglichkeit. Die Untersuchungen werden anlassbezogen wiederholt, beispielsweise wenn dies bei Änderung der Arbeitsschutzmethoden, der Änderung von Arbeitsschutzvorschriften oder durch technische Neuerungen erforderlich wird. Über die Ergebnisse und den Stand der Überprüfungen wird ein Bericht für den Arbeitsschutzausschuss erstellt.

§ 6

Umfeld, Barrierefreiheit

(1) Bei der Planung von Neu- und Umbauten, deren Umfang über den Bauunterhalt hinausgeht, ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen, insbesondere die DIN 18024 zur Durchsetzung barrierefreier Bauweise, sind zu beachten. Es ist sicherzustellen, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungs- und Sozialräume, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet sind.

(2) Bei Neubauten oder Umbauten, deren Umfang über den Bauunterhalt hinausgeht, sind unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung die Belange der Schwerbehinderten zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretung des Nutzers der baulichen Maßnahmen ist sowohl bei den Projektvorbereitungen als auch in der Baudurchführung rechtzeitig zu beteiligen. Im Titel „Kleine Baumaßnahmen“ sind Mittel für entsprechende Baumaßnahmen im Rahmen der jährlichen Planungen zu berücksichtigen.

§ 7

Behindertengerechte Studienbedingungen

(1) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber für einen Studienplatz in einem zulassungsbeschränkten Studiengang werden nach den Bestimmungen in den Immatrikulationsverordnungen besonders berücksichtigt.

(2) Hinsichtlich der behindertengerechten Studienbedingungen gelten §§ 5 und 6 dieser Vereinbarung entsprechend. Insbesondere wird sich die Universität bemühen, der Art und Schwere der Behinderung angepasste Arbeitsplätze, insbesondere Computerarbeitsplätze, bereitzustellen, einen barrierefreien Zugang auf den Webseiten der Fakultäten und Einrichtungen zu ermöglichen. In den Fakultäten angebrachte Informationen und Aushänge müssen auf der Webseite nachzulesen sein, um zu gewährleisten, dass alle Studierenden davon Kenntnis nehmen können.

§ 8

Arbeitszeit

(1) Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen Schwerbehinderter nach einer Verschiebung der Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens Rechnung getragen werden. Im Übrigen gelten die Regelungen in der Dienstvereinbarung über die Durchführung der gleitenden Arbeitszeit im Hochschulbereich.

(2) Schwerbehinderte sind auf ihren Wunsch von Mehrarbeit über die vertragliche Arbeitszeit hinaus freizustellen. Außergewöhnliche Fälle i.S.d. § 14 ArbZG bleiben davon unberührt.

(3) Behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlicher Schädigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem betriebsärztlichen Dienst und der Dienststelle zusätzliche Pausen.

(4) Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX genannten Gründe, insbesondere die Zumutbarkeit für die Dienststelle, steht einem Teilzeitwunsch entgegen. Kommt es zu keiner Einigkeit mit der Dienststelle, wird die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 167 SGB IX angerufen.

§ 9 Prävention

(1) Bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, schaltet die Dienststelle möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den zuständigen Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst fortgesetzt werden kann.

(2) Sind schwerbehinderte Beschäftigte länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Dienststelle mit der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Personalvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten vorgebeugt werden kann. Sie werden auch dann informiert, wenn das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis behinderter, von Behinderung bedrohter oder schwerbehinderter Beschäftigter aus gesundheitlichen Gründen gefährdet ist. Hierzu gehört auch die Einbeziehung bei beabsichtigten Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit. Diesem Personenkreis werden, gegebenenfalls auch in Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern und dem Integrationsamt, unterschiedlichste Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten, z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Veränderungen am Arbeitsplatz oder Arbeitsumfeld, innerbetriebliche Umsetzungen, Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation.

(3) Das Integrationsteam nach § 11 wird über diese Fälle informiert und bei Bedarf tätig. In diesem Zusammenhang kann unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Arbeitsplatzanalysen und der Gesundheitsberichterstattungen auch die Entwicklung und Durchführung von Gesundheitsfördermaßnahmen oder die Initiierung von Gesundheitszirkeln angezeigt sein.

(4) Es wird angestrebt, für langzeiterkrankte und leistungsgewandelte Beschäftigte ein betriebliches Rehabilitationskonzept zu erarbeiten. Über das betriebliche Eingliederungsmanagement wird die Dienststelle die Beschäftigten unterrichten.

§ 10 Information und Kommunikation

Um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und Studium zu fördern und um eine barrierefreie Kommunikation, insbesondere durch barrierefreie Webseiten, zu ermöglichen, sind moderne Formen der Informationstechnologien zur Nutzung zur Verfügung zu stellen. Die im Intranet vorhandenen Plattformen für behinderte Mitglieder und Angehörige der Universität und Beschäftigte der Stiftung sind ständig durch die Dienststelle zu konkretisieren.

§ 11 Integrationsteam

(1) Die Stiftung und die Universität verpflichten sich zur Bildung eines Integrationsteams, bestehend aus:

- der bzw. dem vom Präsidenten/der Präsidentin bestellten Beauftragten für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderungen des Arbeitgebers als Vorsitzende bzw. Vorsitzender,
- den Schwerbehindertenvertrauenspersonen,
- je einem Vertreter der Personalräte,
- der bzw. dem Beauftragten für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender,
- einem studentischen Mitglied,
- der/dem Koordinator/in für Arbeitssicherheit und -medizin.

Bei Bedarf können Sachverständige hinzugezogen werden.

(2) Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen:

- die Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung,
- die Beratung der Dienststelle bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende,
- die Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Integrationsvereinbarung,
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsangeboten,
- Unterrichtung über die Zuständigkeiten, die Evaluation der Vereinbarungsziele.

§ 12

Integrationsberichtserstattung

In den Versammlungen der Schwerbehinderten berichtet die Dienststellenleitung über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter. Die Beteiligten berichten über den Stand der Umsetzung der Integrationsvereinbarung.

§ 13

Geltungsdauer

Die Integrationsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Vereinbarung gilt für den Zeitraum von einem Jahr ab dem Zeitpunkt des Vorliegens der zeitlich letzten Unterzeichnung durch die Beteiligten. Rechtzeitig vor Beendigung der Laufzeit nehmen die Beteiligten Verhandlungen über die Fortschreibung der Integrationsvereinbarung auf. Im Fall der Nichteinigung gilt sie weiter, bis eine neue Vereinbarung in Kraft tritt. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund gekündigt werden.

§ 14

Sonstiges

(1) Durch die Integrationsvereinbarung werden Rechtsvorschriften und tarifliche Regelungen nicht berührt, es sei denn, sie beinhalten ergänzende Ausführungen im Sinne der besonderen Fürsorgepflicht.

(2) Die Integrationsvereinbarung wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität bekannt gemacht und ins Netz gestellt.

Frankfurt (Oder), 18. JULI 2019



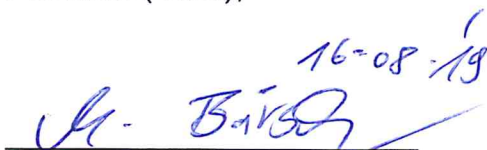
Julia von Blumenthal
Präsidentin

Frankfurt (Oder), 02.08.2019



Katja Kraft
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Frankfurt (Oder),

16-08-19


Melanie Bärsch
Schwerbehindertenvertrauensperson

Frankfurt (Oder), 02.09.2019



Herma Neubert
Inklusionsbeauftragte