



Vereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter Menschen an der Hochschule Albstadt-Sigmaringen gemäß dem Sozialgesetzbuch IX § 166

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Angesichts der seit Jahren überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen besteht nach wie vor eine gesellschaftliche und gesetzliche Verpflichtung, sich aktiv um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Berufsleben zu bemühen. Die Hochschule als öffentlicher Arbeitgeber ist stets bestrebt, ihren Teil zur Erfüllung dieser Verpflichtung beizutragen.

Mit der in § 166 SGB IX verankerten Inklusionsvereinbarung hat der Gesetzgeber ein Instrument zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in das Berufsleben geschaffen, das die Hochschule Albstadt-Sigmaringen aufgreift.

Mit dieser Vereinbarung möchte die Hochschule alle Beteiligten anregen, die im Arbeitsalltag anfallenden Hürden und Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen besser zu verstehen.

Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung folgt dem SGB IX und ist gültig für alle schwerbehinderten Beschäftigten.

Schwerbehinderte Beschäftigte bzw. schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Vereinbarung sind Schwerbehinderte, Gleichgestellte und auf Antrag Teilnehmer eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Beschäftigte im Sinne dieser Vereinbarung sind Mitarbeiter:innen, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Praktikanten, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Professorinnen und Professoren der Hochschule Albstadt-Sigmaringen.

Ziele

Mittels dieser Inklusionsvereinbarung werden folgende Ziele angestrebt:

- (a) Förderung von schwerbehinderten Menschen bei
 - Neueinstellung
 - Ausbildung
 - Fortbildung oder Qualifikation
- (b) Arbeitsplatzsicherung von schwerbehinderten Beschäftigten
- (c) Barrierefreiheit an allen Gebäuden der Hochschule

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, arbeitet die Schwerbehindertenvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte mit der Dienststelle und dem Personalrat zusammen. Bei Bedarf werden die Bundesagentur für Arbeit, das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste und die Rehabilitationsträger hinzugezogen.

Maßnahmen

Um die Ziele dieser Inklusionsvereinbarung zu erreichen, werden folgende Maßnahmen definiert:

1. Die Hochschule ernennt nach Absprache mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung einen Inklusionsbeauftragten. Dieser ist bei allen Entscheidungen zu den Themen Arbeitsplatzsicherung und Barrierefreiheit zu hören.
2. Die Inklusionsvereinbarung wird nach Gültigkeit einmalig bzw. bei jeder Anpassung den Fakultäten, den Instituten und den zentralen Stellen der Hochschule mitgeteilt. Darüber hinaus wird diese Vereinbarung im Intranet der Hochschule hinterlegt.
3. Die Dienststelle informiert unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung bei allen Angelegenheiten (siehe o.g. Punkt „Ziele“) und hört diese vor allen Entscheidungen an. Die Schwerbehindertenvertretung bespricht sich dabei mit der/dem Inklusionsbeauftragte(n).
4. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren bei Neueinstellungen
 - Bei Neueinstellungen prüft die Dienststelle, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dazu tritt die Dienststelle mit der Arbeitsagentur in Verbindung.
 - Eingehende Bewerbungen von schwerbehinderten Bewerbern sind unverzüglich der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen.
 - Bei fachlicher Qualifikation sind diese Bewerber unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu einem Gespräch einzuladen. Bei allen anderen Bewerbungsgesprächen in diesem Verfahren ist diese ebenfalls zu beteiligen.

- Wird ein Bewerber nicht eingeladen ist die fehlende fachliche Qualifikation schriftlich von der Fachabteilung zu begründen und der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen.

5. Arbeitsplatzgestaltung

- Das Arbeitsumfeld muss an die Einschränkungen der schwerbehinderten Person angepasst werden. Dazu sind im Vorfeld und im laufenden Betrieb Arbeitsplatzbegehungen nötig.

An diesen Begehungen beteiligen sich der Inklusionsbeauftragte, die technische Abteilung und ggf. die schwerbehinderte Person. Bei Bedarf können der Betriebsarzt, das Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden. Über das Ergebnis informiert die/der Inklusionsbeauftragte die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat.

Die Dienststelle verpflichtet sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten das Arbeitsumfeld an die Einschränkungen der schwerbehinderten Person anzupassen. Dazu werden bei Bedarf auch andere Behörden involviert.

- Um die Barrierefreiheit bei der Planung von Neu- und Umbauten sicherzustellen, ist die Schwerbehindertenvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte von Anfang mit einzubeziehen.
- Barrierefreiheit an der Hochschule bedeutet:
 - i. Die Einhaltung der DIN-Normen für das barrierefreie Bauen und Planen.
 - ii. Außenanlagen und Zugänge zu allen Gebäuden sind rollstuhlgerecht und mit sensorischen Elementen zu versehen.
 - iii. Überdachte Behindertenparkplätze sind in der Nähe von Zugängen zu platzieren.
 - iv. Gebäude mit Arbeitsplätzen, Sitzungs- und Sozialräumen sind mit rollstuhlgerechten Toiletten auszustatten. In diesen Gebäuden ist sicherzustellen, dass mit Hilfe von sensorischen Elementen und Aufzügen alle notwendigen Räume zu erreichen sind.

6. Förderung und Qualifikation

- Bei neu zu besetzenden Stellen sind schwerbehinderte Beschäftigte in Abhängigkeit ihrer beruflichen Qualifikationen bevorzugt zu behandeln. Neu zu besetzende Stellen sind im Stellenportal der Dienststelle jederzeit einsehbar.
- Schwerbehinderte Beschäftigte sollen bevorzugt Gelegenheit haben ihre beruflichen Qualifikationen zu erweitern.

7. Prävention und Rehabilitation

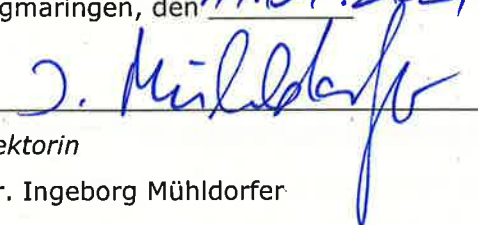
- Treten bei schwerbehinderten Beschäftigten Probleme im Arbeitsverhältnis auf, können diese der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat oder der/dem Inklusionsbeauftragte/en gemeldet werden.
Hierbei ist das Ziel, mit Hilfe der Hochschulleitung und der Personalabteilung, das Arbeitsverhältnis mit entsprechenden Maßnahmen zu sichern.
- Teilzeitanträge von schwerbehinderten Beschäftigten sind unter Berücksichtigung dienstlicher Belange im Sinne des Antragstellers zu entscheiden. Der gesetzliche Teilzeitananspruch in Abhängigkeit der Art der Behinderung bleibt davon unberührt.

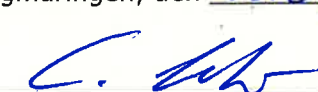
Überprüfung

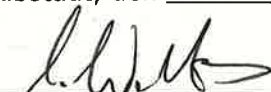
Der Inklusionsbeauftragte kontrolliert jährlich die Einhaltung dieser Maßnahmen. Einmal im Jahr lädt der Inklusionsbeauftragte je eine Vertretung des Personalrats, der technischen Abteilung, der Personalabteilung und die Schwerbehindertenvertretung zu einem gemeinsamen Gespräch zum Thema Inklusion ein. Der Inklusionsbeauftragte lässt im Anschluss dieses Gespräch der Dienststelle das Protokoll zukommen.

Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Inklusionsvereinbarung bleibt die aktuell geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen gültig.

Sigmaringen, den 11.04.2024

Rektorin
Dr. Ingeborg Mühldorfer

Sigmaringen, den 16.04.24

Personalratsvorsitzender
Christian Lehr

Albstadt, den 17.04.2024

Schwerbehindertenvertreter
Michael Wolters