

# Inklusionsvereinbarung nach § 83 SGB IX für die Hochschule Kaiserslautern

## I. Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden; Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung verstärkt dieses Benachteiligungsverbot. Besonders hervorzuheben ist das Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderungen nach § 81 Abs. 2 SGB IX.

Menschen mit Behinderungen 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.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein ständiger Prozess. Diese Inklusionsvereinbarung ist ein Instrument zur Planung, Gestaltung und Steuerung dieses Prozesses. Sie muss daher kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

Die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarung und zur Bewältigung betrieblicher Problemlagen. Hierbei wird sie von dem Personalrat unterstützt.

## II. Allgemeines

Ausgehend von diesen Vorgaben werden auf die sachlichen, personellen und örtlichen Voraussetzungen an der Hochschule Kaiserslautern bezogene Zielvereinbarungen abgeschlossen. Diese Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen gesehen.

## III. Bestandsaufnahme/Ist-Situation (Stand 31.12.2016)

Anzahl der Beschäftigten: 580

Anzahl der Auszubildenden: 10

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 212

Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten: 16

Beschäftigungsquote: 2,9 %

besonders betroffene Schwerbehinderte (§ 72 SGB IX): keine

schwer behinderte Frauen: 11

schwer behinderte Auszubildende: 1

schwer behinderte Teilzeitbeschäftigte: 9

schwer behinderte Praktikanten/ Probearbeitsverhältnisse: keine



Ansprechpartner in Fragen der Beschäftigung Schwerbehinderter:

- Herr Helmut Seyfert, Tel.: 0631 3724 5488, E-Mail: Helmut.Seyfert@hs-kl.de

Externe Ansprechpartner:

- Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Integrationsamt Landau, Herr Peter Kirschenheiter,  
Tel.: 06341 26 235, E-Mail: Kirschenheiter.Peter@lsjv.rlp.de
- Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens, Frau Sarah Vollmer,  
Tel.: 0631 3641 185, E-Mail: Kaiserslautern-Pirmasens.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

#### **IV. Zielvereinbarungen**

##### **1. Personalplanung und -entwicklung**

- (1) Die Hochschule Kaiserslautern ist bestrebt, ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachzukommen und hierbei die Beschäftigung schwerbehinderter Frauen besonders zu berücksichtigen.
- (2) Auf die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung freier Stellen ist bei interner und externer Ausschreibung hinzuweisen. Die darauf eingehenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen und die Vermittlungsvorschläge (der Agentur für Arbeit oder eines von ihr beauftragten Integrationsfachdienstes) werden von der Dienststelle mit den Bewerbungsunterlagen der geeigneten nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat vorgelegt.
- (3) Die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen wird mit der Schwerbehindertenvertretung bereits vor der Einladung zu Vorstellungsgesprächen erörtert, wenn von der Einladungspflicht nach § 82 SGB IX abgewichen werden soll. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, wird die/der schwerbehinderte Bewerber/in zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- (4) Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden darauf hin überprüft, ob eine Entfristung erfolgen kann. Hierbei werden alle Förderungsmöglichkeiten des Integrationsamtes ausgeschöpft.
- (5) Schwerbehinderte Auszubildende werden nach Abschluss der Ausbildung bei entsprechender Eignung bevorzugt weiter beschäftigt.

##### **2. Gestaltung des Arbeitsplatzes und des -umfelds sowie der Arbeitsorganisation**

- (1) Behindertengerechte Arbeitsplätze sind, bei entsprechender Gestaltung und Ausstattung, vorrangig wieder mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Die Entscheidungen zur Arbeitsplatzgestaltung sind auch dann zu Gunsten von Menschen mit Behinderungen zu treffen, wenn Arbeitshilfen beschafft und eingesetzt oder Arbeitsplätze, Arbeitsräume und Arbeitsumfeld entsprechend gestaltet werden müssen.

- (2) Zur Gestaltung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen werden Begehungen mit dem betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und bei Bedarf mit dem Integrationsamt durchgeführt.  
Für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze stehen eine Reihe finanzieller Anreize der unterschiedlichen Sozialleistungsträger zur Eingliederung und Beschäftigung zur Verfügung. Diese sind auszuschöpfen.
- (3) Notwendige technische Geräte oder spezielle Software werden unter Ausschöpfung der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten zur Erleichterung des Arbeitsablaufs bereitgestellt.
- (4) Es ist ständige Verpflichtung des Arbeitgebers durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen seiner Mitarbeiter zu vermeiden. Treten trotz aller Vorsorgemaßnahmen Beeinträchtigungen auf, so sind alle Funktionseinheiten der Dienststelle gehalten bei der Überwindung der sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten die Mitarbeiter/innen zu unterstützen. Ausgehend von der Überzeugung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, sollte der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz angestrebt werden.  
Dies kann im Einzelfall erfordern, dass die Ablauforganisation anzupassen und der Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld diesem Zweck entsprechend einzurichten sind.
- (5) Bei Planungen von Neubauvorhaben der Hochschule Kaiserslautern sind die Belange von Menschen mit Behinderungen so zu berücksichtigen, dass sie diese Räume zweckentsprechend aufsuchen und benutzen können.  
Für bestehende Gebäude müssen im Rahmen der Möglichkeiten geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Belange von Menschen mit Behinderung sicherzustellen.
- (6) Bei Vorlage eines Schwerbehindertenausweises mit der Kennzeichnung „aG“ oder „G“ werden nach Möglichkeit Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes eingerichtet.

### **3. Arbeitszeit**

- (1) Auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird bereits im Vorstellungsgespräch bzw. in einem Beratungsgespräch hingewiesen.
- (2) Die Gestaltung der Arbeitszeit richtet sich nach den gesundheitlichen Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten. Hierbei sind Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und Betriebsarzt/-ärztin einzubeziehen.

### **4. Soziale Integration**

- (1) Die Belange von Menschen mit Behinderungen sind bei Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.
- (2) Bei Bedarf wird eine Beratung durch das Team für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, um die Eingliederung behinderter Beschäftigter in das soziale Umfeld der Hochschule zu erleichtern.

## V. Umsetzung der Vereinbarung

- (1) Ein Arbeitskreis bestehend aus Vertretern der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates sollen diese Vereinbarung jährlich evaluieren. Der Arbeitskreis kann zur Erfüllung seines Auftrages Vertreter des Arbeitsamtes, Vertreter der Gewerkschaften oder sonstige Sachverständige hinzuziehen. Die Einladung bedarf der einfachen Stimmenmehrheit. Der Arbeitskreis legt seine Sitzungstermine selbst fest; die Verantwortung und Koordination des Termins obliegt der Schwerbehindertenvertretung.

Die o.g. Gruppen benennen ihre Vertreterinnen bzw. Vertreter (Anlage zu dieser Vereinbarung). Die vertretenen Gruppen können jeweils verlangen, dass Sitzungen außerhalb der festgelegten Termine einberufen werden.

Der Arbeitskreis

- verfolgt die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung,
- berät bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende
- koordiniert die Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
- unterbreitet Vorschläge zur Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung.

- (2) In der Personalversammlung und der Schwerbehindertenversammlung wird der Arbeitgeber über die Angelegenheiten der Schwerbehinderten und die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung berichten.

## VI. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2018 in Kraft und ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 29.09.2006. Die Vereinbarung gilt für den Zeitraum von zwei Jahren. Sie wird nach Ablauf dieser zwei Jahre überprüft und fortgeschrieben.

Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung. Diese Inklusionsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im Intranet der HS Kaiserslautern bekannt gegeben.

Kaiserslautern, den *14.12.2017*



für die Dienststelle:  
Prof. Dr.  
Hans-Joachim Schmidt  
Präsident



für die Schwerbehinderten-  
vertretung:  
Helmut Seyfert



für den Personalrat:  
Karin Schmitt  
Personalratsvorsitzende

Anlage



## Anlage zur Inklusionsvereinbarung

Der Arbeitskreis gemäß Abschnitt V. der Inklusionsvereinbarung besteht aus folgenden Mitgliedern:

Für die Dienststelle:

*Hilbert*

---

---

Für die Schwerbehindertenvertretung:

---

---

Für den Personalrat:

---

---



## **Anlage zur Inklusionsvereinbarung**

Der Arbeitskreis gemäß Abschnitt V. der Inklusionsvereinbarung besteht aus folgenden Mitgliedern:

*Für die Dienststelle:*

Kanzler/-in

Leiter/-in Dezernat Haushalt und Personal

*Für die Schwerbehindertenvertretung:*

Vertreter/-in der schwerbehinderten Beschäftigten

Vertreter/-in der schwerbehinderten Studierenden

*Für den Personalrat:*

1. Vorsitzende/-r

2. Vorsitzende/-r