

Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen in der Humboldt-Universität zu Berlin (Hochschulbereich)

Integrationsvereinbarung

Präambel

Die HU stellt sich auf der Grundlage des SGB IX und des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) ihrer Aufgabe, Menschen mit Behinderungen in die Tätigkeit der Universität zu integrieren. Die Integration ist nur durch eine partnerschaftliche, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

§ 1 Integrationsteam

(1) Die HU bildet ein Integrationsteam, das aus der Schwerbehindertenvertretung, einer Vertreterin oder einem Vertreter des Personalrats und der Beauftragten oder dem Beauftragten des Arbeitgebers für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (im Folgenden Beauftragte oder Beauftragter des Arbeitgebers) besteht.

(2) Das Integrationsteam hat die Aufgabe, die betrieblichen Möglichkeiten zur Beschäftigung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen voll auszuschöpfen. Dazu gehört auch die Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Stellen. Die Mitglieder des Integrationsteams stehen als Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner in Fragen des Schwerbehindertenrechts und der Integration zur Verfügung.

(3) Das Integrationsteam berichtet einmal jährlich im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX dem Präsidium über die Maßnahmen und Ergebnisse zur Integration schwerbehinderter Menschen in die HU.

(4) Das Integrationsteam kontrolliert die Umsetzung der Integrationsvereinbarung und ist für deren Fortschreibung verantwortlich.

(5) Das Integrationsteam trifft sich mindestens zweimal jährlich. Die Besprechungen werden in einem Ergebnisprotokoll festgehalten.

§ 2 Einstellung schwerbehinderter Menschen

(1) Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet. Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Die Abt. für Personal und Personalentwicklung informiert über alle extern zu besetzenden Arbeitsplätze das für die HU zuständige Arbeitsamt. Wird ein schwerbehinderter Mensch vom Arbeitsamt oder vom Integrationsfachdienst

zur Einstellung vorgeschlagen, werden die Bewerbungsunterlagen an den jeweiligen Bereich übersandt.

(2) Die für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen unterrichten bei eingegangenen Vermittlungsvorschlägen oder Bewerbungen schwerbehinderter Menschen¹ unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat.

(3) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben, vom Arbeitsamt oder einem beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung – gemessen an den in der Ausschreibung formulierten Anforderungen – offensichtlich fehlt und hierüber zwischen den für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen hergestellt wurde.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sie ist von den für die Auswahlentscheidung Verantwortlichen rechtzeitig über die Termine zu informieren. Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

§ 3 Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

(1) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Die HU stellt – in Abhängigkeit vom Einzelfall und im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten – Mittel für die Einrichtung und Unterhaltung behindertengerechter Arbeitsplätze zur Verfügung. Anträge sind an den Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik zu richten. Anträge auf finanzielle Unterstützung durch das Integrationsamt werden von der HU nach Prüfung durch die Beauftragte oder den Beauftragten des Arbeitgebers gestellt.

(2) Bis zum 31.12.2005 wird durch die Beauftragte oder den Beauftragten des Arbeitgebers unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und dem Referat für Arbeitsschutz eine Arbeitsplatzanalyse für alle Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter durchgeführt.

¹ Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder behinderte Menschen mit GdB von mindestens 30 und erfolgter Gleichstellung

(3) Begründeten Wünschen schwerbehinderter Beschäftigter nach einer Verschiebung der Kernarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens soll, wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, entsprochen werden.

(4) Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl Gebäude als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die vom Land Berlin für landeseigene Bauvorhaben vorgegebenen Standards des barrierefreien Bauens sind zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung, die Beauftragte oder der Beauftragte des Arbeitgebers und die oder der Beauftragte für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und während der Baumaßnahmen regelmäßig zu unterrichten. Zu diesem Zweck wird eine Arbeitsgruppe „Behindertenfreundliche Universität“ eingerichtet. Die Geschäftsführung liegt in der Technischen Abteilung. Sie berichtet einmal jährlich dem Integrationsteam.

(5) Die HU wirkt darauf hin, den Zugang zu Informationen so zu gestalten, dass er keine Benachteiligung für schwerbehinderte Menschen darstellt. Das betrifft insbesondere die Gestaltung von barrierefreien² Webseiten. Die Empfehlungen der ZE Computer- und Medienservice sind zu beachten.

(6) Schwerbehinderten Auszubildenden ist im Rahmen der Möglichkeiten nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis für ein Jahr anzubieten, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

(7) Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter und von Behinderung bedrohter Menschen auf, die zur Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen können, ist die Abt. für Personal und Personalentwicklung frühzeitig zu informieren. Sie erörtert gemeinsam mit dem Integrationsteam und dem Integrationsamt alle Möglichkeiten und Hilfen zur Beseitigung der Probleme.

§ 4 In-Kraft-Treten

(1) Die Integrationsvereinbarung tritt am 01.11.2003 in Kraft. Sie wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls mit weiteren bzw. neuen Zielen fortgeschrieben.

(2) Die Integrationsvereinbarung wird im Amtlichen Mitteilungsblatt und in der HU-Information veröffentlicht.

Berlin, den 11. Oktober 2003

Präsident

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Vorsitzender des Personalrats

Beauftragte des Arbeitgebers

² Eine barrierefreie Webseite ist eine Internetseite, in der problemloses Lesen und Navigieren z.B. auch für blinde und sehbehinderte Menschen möglich ist (z.B. Bilder mit Text unterlegen).