

Inklusionsvereinbarung der Hochschule Kaiserslautern (nach §166 SGB IX)

Zwischen der Arbeitgeberin, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Stabsstelle Diversitätsmanagement

I. Präambel

Vielfalt wird an der Hochschule Kaiserslautern als zentraler Wert geschätzt. Dies betrifft sowohl fachliche und kulturelle Herkunft als auch die Unterschiedlichkeit der Menschen an sich und die Perspektivenerweiterung, die in der Folge entsteht. Gerade der Austausch untereinander macht den Reiz dieser Gemeinschaft aus und bereichert die Aktivitäten in Lehre und Forschung.

Chancengleichheit und die Berücksichtigung von Vielfalt durchdringen als Querschnittsthemen die gesamte Hochschule in allen Bereichen, insbesondere in der Lehre.

Diskriminierungsfreiheit und Gleichstellung sind Werte, die unsere konstruktive Arbeitskultur prägen.

Diese Inklusionsvereinbarung erstreckt sich in ihrem Geltungsbereich demnach auf alle Mitglieder der Hochschule und fokussiert neben dem personalrechtlichen Auftrag der Arbeitgeberin auch die Themen Studium und Lehre.

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (SGB IX und UN-Behindertenrechtskonvention). Sie sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen und ihre Eingliederung in Arbeit, Ausbildung und Studium ist wesentlicher Ausdruck für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Abgesehen von der Beachtung besonderer Bedürfnisse steht für die Hochschule Kaiserslautern im Vordergrund, Menschen (mit Behinderungen) an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

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 Vereinbarung gilt für den Zeitraum von zwei Jahren. Sie wird nach Ablauf dieser zwei Jahre überprüft und fortgeschrieben.

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

Die in der quantitativen Analyse dargestellten Daten werden zum Stichtag (Stand 31.12.2021) betrachtet. Die im Zuge der qualitativen Analyse beschriebenen Prozesse bilden den aktuellen Stand (August 2022) ab.

III.1 Ist-Situation (Quantitativ)

- ✓ Anzahl der Beschäftigten: 567
- ✓ Anzahl der Auszubildenden: 7
- ✓ Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 187
- ✓ Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen: 16
- ✓ Beschäftigungsquote: 3,03 %

Davon:

- ✓ besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 155 SGB IX): 0
- ✓ schwerbehinderte Frauen: 7
- ✓ schwerbehinderte Auszubildende: 0
- ✓ schwerbehinderte Teilzeitbeschäftigte: 4

III.2 Ist-Situation (Prozesse)

An der Hochschule Kaiserslautern wird die Überzeugung gelebt, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Es können keine Arbeitsbereiche definiert werden, die besonders für Mitarbeitende mit Behinderung geeignet sind. Dies kann im Einzelfall erfordern, dass die Ablauforganisation angepasst werden muss und der Arbeitsplatz und / oder das Arbeitsumfeld diesem Zweck entsprechend einzurichten sind. Zur Gestaltung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen werden Begehungen mit dem betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und bei Bedarf mit dem Integrationsamt durchgeführt.

Bei der Personalauswahl werden Menschen mit Behinderung bei entsprechender Eignung bevorzugt. Bewerben sich Menschen mit Behinderungen an der Hochschule Kaiserslautern, ist neben der*dem Fachvorgesetzten und dem Personalrat die Schwerbehindertenvertretung eingebunden.

Die Meldung offener Stellen an die Arbeitsagentur erfolgt automatisch. Die 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 Bewerber*innen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat vorgelegt. Grundsätzlich werde alle

Bewerber*innen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern keine gemeinschaftliche Übereinkunft besteht, von der Einladungspflicht nach § 82 SGB IX abzuweichen.

IV. Zielvereinbarungen

1. Personalentwicklung und –planung

- (1) Die Hochschule Kaiserslautern ist weiterhin 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 weiterhin 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 Bewerber*innen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat vorgelegt.
- (3) Die Bewerbung von schwerbehinderten Menschen wird weiterhin 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 mit Priorität darauf hin überprüft, ob eine Entfristung erfolgen kann.

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

- (1) 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 weiterhin bei Bedarf Begehungen mit dem betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und ggf. mit dem Integrationsamt durchgeführt.
- (3) Für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze stehen Unterstützungsmöglichkeiten der unterschiedlichen Sozialleistungsträger zur Eingliederung und Beschäftigung zur Verfügung. Zu diesen kann eine Beratung durch Hochschulpersonal in Anspruch genommen werden.
- (4) Tritt eine Beeinträchtigung einer*eines Mitarbeitenden erst im Laufe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses 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) Durch eine regelmäßige Begehung der Standorte durch eine Arbeitsgruppe (AK Inklusion) soll geprüft werden, an welchen Stellen und inwiefern Hindernisse für Menschen mit Behinderungen auf dem Campusgelände der Standorte der HS KL bestehen. Die Ergebnisse dieser Begehung werden an den Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB) weitergegeben.
- (6) Bei Vorlage eines Schwerbehindertenausweises mit der Kennzeichnung „aG“ oder „G“ werden nach Möglichkeit Parkplätze in der Nähe des Arbeitsplatzes für Mitarbeitende und/oder Studierende eingerichtet.

3. Arbeitszeit

- (1) Auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit wird weiterhin bereits im Rahmen von Stellenausschreibungen, 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 Betriebsärzt*in einzubeziehen.

4. Soziale Integration

- (1) Die Belange von Menschen mit Behinderungen sind bei Fortbildungsmaßnahmen und sonstigen (sozialen) Aktivitäten (z.B. Betriebsausflug) und Veranstaltungen (z.B. Tag der Lehre/Forschung) zu berücksichtigen.
- (2) Bei Bedarf wird eine Beratung durch das Team für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, um die Wieder-Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderungen in die Hochschule zu erleichtern.

5. Studium und Lehre

Zur vielfältigen Gemeinschaft der Hochschule Kaiserslautern und der damit verbundenen Maßnahmenplanung zur Förderung der Inklusion gehört auch das Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen zur besseren Studierbarkeit für Studierende mit Behinderung/ Beeinträchtigung.

- (1) Ein wichtiger Aspekt in diesem Rahmen ist die Gewährung von **Nachteilsausgleichen**. Studierende mit Behinderung und chronischen Krankheiten haben aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkung Nachteile und einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Nachteilsausgleiche im Studium und bei Prüfungen. Dabei müssen jeweils die persönliche Situation betrachtet und individuelle Lösungen gefunden werden, um die bestmögliche Teilhabe dieser Studierenden am Hochschulalltag gewähren zu können. Die Prüfung des

Antrags auf Nachteilsausgleich sowie die damit verbundene Suche nach Abwägung, welcher Nachteilsausgleich in dem jeweiligen Einzelfall aus prüfungsrechtlicher Sicht angemessen ist, unterliegen dem Prüfungsausschuss des jeweils zuständigen Fachbereichs. Die Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigung stehen hierbei als Beratungsstelle den Studierenden zur Verfügung und stehen im Austausch mit den Fachbereichen und Prüfungsausschüssen. Darüber hinaus wird die Erstellung einer Handreichung zur Gewährung von Nachteilsausgleichen angestrebt.

(2) Die Hochschule Kaiserslautern bekennt sich zu einer diskriminierungsfreien und barrierefreien Gestaltung von Studium und Hochschulalltag, insbesondere von Lehre und Prüfung. Diesem Bekenntnis folgend setzt sie sich die Ziele:

- Bereitstellung von barrierefreien Dokumenten in der Lehre und im Hochschulalltag
- Barrierefreie Gestaltung von auf der Webseite zur Verfügung gestellten Dokumenten
- Bereitstellung von Hilfsmitteln in Form eines Hilfsmittelpools
- Konzept- bzw. Leitfadententwicklung zur Förderung einer diversitätsgerechten und damit inklusionsgerechten Didaktik zur Weiterbildung von Lehrenden
- Konzeption eines Pat*innenprojekts zur Unterstützung von Studierenden mit Beeinträchtigungen innerhalb der Peer Group
- Vernetzung mit lokalen Akteur*innen der Eingliederungshilfe zur Ausweitung der außerhochschulischen Unterstützung für Studierende mit Beeinträchtigung

(3) Ansetzend an verschiedenen Studienphasen soll die Studierbarkeit für Studierende mit Beeinträchtigung darüber hinaus **durch ein Beratungsangebot** unterstützt werden:

- Beratung von **Studieninteressierten** mit Behinderung
- Individuelle Beratung **während des Studiums**
- Fortwährende Qualifizierungen der Personen, die in entsprechenden Beratungen tätig sind

Um eine möglichst umfassende und individuell zugeschnittene Beratung zu gewährleisten, wird passgenau mit weiteren Beratungsstellen zusammengearbeitet, z.B. mit dem Referat Student Life Cycle, welches eine individuelle, studiengangspezifische Studienverlaufsberatung anbietet.

V. Umsetzung

Für die Umsetzung und Verwirklichung der im Rahmen der Inklusionsvereinbarung formulierten Ziele sind die jeweils eingebundenen Akteur*innen und Organisationseinheiten verantwortlich. Die regelmäßige Überprüfung der Zielvereinbarung obliegt dem Arbeitskreis Inklusion der Hochschule Kaiserslautern. In diesem ist die Schwerbehindertenvertretung, der*die Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung, eine Vertretung des Dezernats Personal sowie der*die Kanzler*in vertreten.

VI. Berichtspflicht und Controlling

Einmal im Jahr wird ein Inklusionsbericht erstellt (Stabsstelle Hochschulentwicklung). Dieser beinhaltet neben den quantitativen Kennzahlen zur Erfassung der Repräsentanz von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen an der Hochschule (vgl. oben) auch Kennzahlen und qualitative Informationen, die sich auf die Überprüfung der Erreichung der formulierten Ziele beziehen.

VII. Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 19.04.2023 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Inklusionsvereinbarung bleibt die geltende Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig. 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.

Die Inklusionsvereinbarung wird im Intranet der Hochschule Kaiserslautern für Studierende und Mitarbeitende veröffentlicht sowie auf der Webseite der Hochschule auf den Seiten der Organisationseinheiten mit fachlichen Bezug platziert (Hochschule als Arbeitgeberin, Stabsstelle Diversitätsmanagement). Eine Information zur Veröffentlichung an Mitarbeitende und Studierende erfolgt außerdem über den Hochschulnewsletter ‚unter uns‘.