

**Inklusionsvereinbarung
zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen
an der Hochschule für Bildende Künste Dresden nach § 166 SGB IX
zwischen
der Dienststellenleitung,
der Schwerbehindertenvertretung
und dem Personalrat**

Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. Schwerbehinderte Menschen sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind der Hochschule für Bildende Künste Dresden besondere Verpflichtung. Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der HfBK Dresden ist - entsprechend der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die Teilhabe ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt.

Schwerbehinderte Beschäftigte leisten seit Jahrzehnten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Hochschule für Bildende Künste Dresden. Sie verdienen vor diesem Hintergrund besondere Wertschätzung und Unterstützung. Die Hochschule für Bildende Künste Dresden sieht es als ihre Verpflichtung an, schwerbehinderten Menschen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als Beschäftigte Respekt und Anerkennung entgegen zu bringen.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Hochschule für Bildende Künste Dresden, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der HfBK Dresden und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Beschäftigung von Schwerbehinderten sowohl qualitativ als auch quantitativ zu verbessern. Darüber hinaus ist sich die HfBK Dresden ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst und fördert schwerbehinderte Studierende und Auszubildende.

Der Teilhabegedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Um Teilhabe zu fördern, benötigen wir den gemeinsamen Willen der Arbeitgeberin und aller Beschäftigten. Dafür wollen wir die objektiven Voraussetzungen und das subjektive Verständnis schaffen. Wir möchten, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die gesetzlichen Rechte selbstverständlich in Anspruch

nehmen. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, Organe, Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat sowie die Antidiskriminierungsbeauftragten sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken. Die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

Ziel der nachfolgenden Inklusionsvereinbarung ist es, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben an der HfBK Dresden zu unterstützen. Sie regelt das Zusammenwirken der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten. Durch die Abstimmung von geeigneten Maßnahmen und deren Umsetzung sollen in einem kontinuierlichen Prozess die Voraussetzungen dafür geschaffen und gesichert werden, Menschen mit Behinderung optimal in den Arbeitsprozess an der HfBK Dresden zu integrieren, inklusive Arbeitsbedingungen zu erreichen, Chancengleichheit zu gewährleisten sowie Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Menschen, die nach §§ 151 und 156 SGB IX schwerbehindert bzw. ihnen gleichgestellt sind oder sich im Antragsverfahren auf Feststellung einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung befinden und in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur HfBK Dresden stehen, einschließlich der Personen, die sich in einem Bewerbungs- oder Berufungsverfahren befinden (nachfolgend „schwerbehinderte Menschen“).

§ 2 Zusammenarbeit der Verantwortlichen (§ 182 SGB IX)

(1) Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten die Dienststellenleitung, die oder der Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen.

(2) Um die Verfahren zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu beschleunigen, beauftragt der Personalrat ein Mitglied als verantwortlichen Ansprechpartner für die Verwaltung, die Gleichstellungsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung.

(3) Mindestens einmal im Quartal findet ein Gespräch zwischen Dienststellenleitung, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Inklusions- und Gleichstellungsbeauftragten statt.

(4) Für das Erreichen der in dieser Inklusionsvereinbarung in den §§ 3 bis 12 geregelten Ziele arbeiten die Verantwortlichen nach § 2 eng zusammen. Sie wirken gemeinsam an der Erarbeitung und Umsetzung der hierfür erforderlichen Maßnahmen mit.

§ 3

Maßnahmen zur Schaffung eines Inklusionsklimas

Um ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird, soll eine weitgehende Information und Kommunikation an der HfBK Dresden stattfinden. Ziel ist zum einen, die Menschen mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen Verständnis und Toleranz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen. Insbesondere sind daher auf der Homepage und im Intranet geeignete Informationsangebote (z. B. zu Unterstützungsangeboten, Beratungsstellen, Ansprechpersonen) für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und zu pflegen. Beschäftigte mit Personalführungsverantwortung sind zum Thema Inklusion aus- und fortzubilden.

§ 4

Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die Maßnahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention an der Hochschule für Bildende Künste Dresden in der jeweils geltenden Fassung sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Sie sind entsprechend zu verwirklichen. Der Aktionsplan ist regelmäßig fortzuschreiben.

§ 5

Personalgewinnung, Einstellungsverfahren, Beschäftigungsziele

(1) Der Anteil der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten soll durch Neueinstellungen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Menschen gesteigert werden, um die gesetzliche Mindestquote von 5 % dauerhaft zu erfüllen und darüber hinaus Beschäftigung zu erreichen.

(2) Weiterhin sollen gemeinsam Maßnahmen zur Förderung von Neueinstellungen / Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen (auch in Berufungsverfahren) entwickelt werden. Dabei sollen vor allem auch im akademischen Bereich die Möglichkeiten der Schaffung von Anreizen geprüft werden (z. B. Zielvereinbarungen mit Fakultäten, erhöhte Budgets zum Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 SGB IX verbunden sind, Berufungsvereinbarungen mit Sonderzusagen oder die Bezuschussung von Projekten).

(3) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können.

Wird keine Möglichkeit der Beschäftigung Schwerbehinderter durch die Dienststellenleitung gesehen, sind Schwerbehindertenvertretung und Personalrat anzuhören.

(4) Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung - über die gleiche Qualifikation verfügen; dabei wiederum sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung besteht auch, wenn es um die Besetzung einer freien Stelle bzw. eines freien Dienstpostens mit einem Beschäftigten der HfBK Dresden geht (Umsetzung). Menschen mit Mehrfachbehinderungen sind ebenfalls besonders zu berücksichtigen.

(5) Bei externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Stellenausschreibungen sind der Agentur für Arbeit zu übermitteln, um Menschen mit Behinderung als Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

(6) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer externen Ausschreibung wird die Schwerbehindertenvertretung vom Referat Personalangelegenheiten über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen informiert. Der Schwerbehindertenvertretung ist auf Wunsch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

(7) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu einem hochschulöffentlichen Vortrag in Berufungsverfahren einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch bzw. dem hochschulöffentlichen Vortrag ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Dienststellenleitung und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass die Bewerberin oder der Bewerber für den freien Arbeitsplatz bzw. für die Professur fachlich offensichtlich nicht in Betracht kommt.

(8) Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können (Nachteilsausgleich).

(9) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden sowie an den Sitzungen von Berufungskommissionen teilnehmen. Dies gilt auch, wenn kein schwerbehinderter Mensch an dem Verfahren teilnimmt, aber die Bewerberauswahl die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berührt.

(10) Ist eine Beteiligung des Personalrats zur Einstellung der ausgewählten Bewerberin oder des Bewerbers nach SächsPersVG vorgesehen, informiert die Dienststellenleitung den Personalrat über die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen. Dabei ist neben der Begründung der Auswahlentscheidung auch kurz auszuführen, warum zum Auswahlverfahren eingeladene schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigt wurden.

(11) Für den Fall, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen an der HfBK Dresden unter die 5-Prozent-Grenze fallen sollte, gilt folgende Regelung:
Es dürfen freie Arbeitsplätze mit nicht schwerbehinderten Menschen gegen den Widerspruch der Schwerbehindertenvertretung nur nach vorherigem Bericht an und mit Zustimmung durch das Rektorat besetzt werden; in dem Bericht ist im Einzelnen zu begründen, warum der Arbeitsplatz nicht mit einer oder einem schwerbehinderten Bewerber besetzt wird.

§ 6

Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen, Personalentwicklung und -bindung

(1) Die HfBK Dresden als Arbeitgeberin, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen.

(2) Schwerbehinderte Menschen 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 insbesondere unter Berücksichtigung ihrer Behinderung am Arbeitsplatz einzuweisen.

(3) Die Maßnahmen des Personalentwicklungs- und des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule für Bildende Künste Dresden in der jeweils geltenden Fassung sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Sie sind entsprechend umzusetzen. Insbesondere sind regelmäßig Mitarbeiterin- und Mitarbeitergespräche zwischen den Fachvorgesetzten und den Beschäftigten mit Behinderung durchzuführen. Auf Wunsch kann der Inklusionsbeauftragte an den Mitarbeitergesprächen teilnehmen. Dabei ist auf die Themen Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung, Arbeitszeit und -organisation, Hilfsmittel und -personen, Prävention und Gesundheitsfürsorgemaßnahmen, berufliche Entwicklung, Integrationshindernisse sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung besonders einzugehen. Das Mitarbeitergespräch ist zu dokumentieren, eine Kopie dem Beschäftigten auszuhändigen sowie eine Kopie zur Personalakte an das Referat Personalangelegenheiten zu zuleiten.

(4) Der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten mit Behinderungen soll vorrangig gefördert werden. Er wird mindestens einmal jährlich sowie in Mitarbeiterin- und Mitarbeitergesprächen ermittelt und überprüft.

(5) Darüber hinaus wird, auch um ein Unterschreiten der vorgeschriebenen Zahl zu beschäftigender schwerbehinderter Menschen zu vermeiden, durch geeignete Personalbindungsmaßnahmen sichergestellt, dass schwerbehinderte Menschen an der HfBK Dresden verbleiben. Dazu gehören insbesondere

- die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr sowie ggf. die Ausstattung der Arbeitsplätze mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln;

- gezielte Aus- und Fortbildung;
- Förderung des beruflichen Aufstiegs;
- wertschätzende Maßnahmen.

(6) Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

(7) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte Mensch vorher zu hören. Die Wünsche der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

(8) Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Geschäftsverteilung zu schaffen. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe für die ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten Beschäftigten nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein darzulegen.

(9) Auf Qualifizierungsstellen sind bei der Festlegung der Befristungsdauer von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz deren Beeinträchtigungen zu berücksichtigen.

§ 7

Inkludierte Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung

(1) Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im Arbeits- und Gesundheitsschutz und bildet die Grundlage für die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeitsabläufen und -plätzen. Die Leiterinnen und Leiter der Organisationseinheiten der HfBK Dresden sind verantwortlich für die Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung; sie sollen sich dabei fachkundig durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt unterstützen lassen. Arbeitssysteme und Arbeitsplätze, die nach allgemeiner Gefährdungsbeurteilung als sicher und gesund gelten, können Gefährdungen für Menschen mit Behinderungen in sich bergen. Menschen mit schweren Behinderungen benötigen im Beruf häufig andere Schutzmaßnahmen als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ohne Behinderung, z. B. bei motorischen oder sensorischen Einschränkungen. Deshalb ist es wichtig, auch diese speziellen Gefahren, die sich durch die Behinderung ergeben, in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, zu bewerten und gegebenenfalls

Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Durch inkludierte Gefährdungsbeurteilungen (iGB) bestehender Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind bzw. werden, sollen bestehende spezielle Gefährdungen am Arbeitsplatz gezielt und systematisch ermittelt und bewertet werden, um daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Diese iGB sind personalisiert am einzelnen Arbeitsplatz und mit besonderem Sachverstand für behinderungsbedingte Einschränkungen durchzuführen. Sie sollen darüber hinaus vor Übernahme eines Arbeitsplatzes durch einen schwerbehinderten Menschen durchgeführt werden.

(2) Die durch schwerbehinderte Menschen besetzten bzw. zu besetzenden Arbeitsplätze sind je nach den individuellen Einschränkungen und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der iGB und in Abstimmung mit ihnen soweit wie erforderlich und möglich anzupassen. Insbesondere die Anschaffung von Arbeitshilfen zum Nachteilsausgleich sowie etwaige organisatorische Regelungen sind dabei zu berücksichtigen. Sofern erforderlich, sollen die Prozesse unter Einbindung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates durch das Referat Innerer Dienst im Zusammenwirken mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit in geeigneter Form überprüft und ggf. optimiert werden. Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Integrationsamt, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Kosten, die von den Rehabilitationsträgern nicht oder nur anteilig übernommen werden, werden im Rahmen des der Hochschule zur Verfügung stehenden Budget getragen. Auf die bestehenden Beratungsangebote soll möglichst transparent hingewiesen werden.

(3) Bei Planungen von Neu- und Umbauten sowie Sanierungen und wesentlichen Änderungen werden die Belange der Barrierefreiheit frühzeitig berücksichtigt bzw. mit den verantwortlichen Stellen besprochen. Die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat werden bei der Planung rechtzeitig und in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang eingebunden. Die HfBK Dresden stellt in ihrem Einflussbereich sicher, dass Planungsunterlagen und Ausschreibungen die Anforderungen zur Barrierefreiheit berücksichtigen. Darüber hinaus setzt sich die HfBK Dresden fortlaufend für die Verwirklichung der Barrierefreiheit auch in den Bestandsgebäuden ein, soweit ihr das als Nutzerin der landeseigenen Liegenschaften möglich ist. Für Belange der Barrierefreiheit mit Bezug zu Baumaßnahmen oder zum Gebäudebetrieb wird das Referat Innerer Dienst als zentrale Stelle benannt, um insbesondere in eilbedürftigen Fällen kurzfristige Lösungen zur Barrierefreiheit herbeiführen zu können.

(4) Schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „aG“ oder „G“ oder schweren inneren Funktionseinschränkungen mit einem GdB von 60 oder Beschäftigte, die zeitweise in der Gehfähigkeit eingeschränkt sind (Vorlage eines zeitlich befristeten ärztlichen Attestes) erhalten eine Parkberechtigung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Die Vergabe der Sonder-Parkberechtigung erfolgt nach Prüfung durch das Referat Innerer Dienst.

(5) Die Belange von schwerbehinderten Menschen einschließlich des Bedarfs an Evakuierungshilfen werden beim Notfallmanagement und Brandschutzkonzept berücksichtigt und in die Notfallpläne sowie in erforderliche Schulungen aufgenommen.

(6) Die HfBK Dresden verpflichtet sich, die gesetzlichen Ziele der Barrierefreiheit in der Informationstechnologie aktiv zu fördern und bei der Planung neuer Maßnahmen zu beachten. Die Einhaltung der technischen Anforderungen an die barrierefreie Informationstechnik ist, nach Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung, für alle wesentlichen IT-Anwendungen nach Maßgabe der technischen, finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten sicherzustellen. Bei allen externen Ausschreibungen zur Informationstechnik der HfBK Dresden soll der Auftragnehmer verpflichtet werden, ein barrierefreies Produkt zu liefern.

(7) Die HfBK Dresden verpflichtet sich zur Umsetzung kommunikativer Barrierefreiheit. Insbesondere ist nicht nur das Internet, sondern auch das Intranet barrierefrei zu gestalten sowie das Angebot an barrierefreien Publikationen auch zu nicht-behindertenspezifischen Themen zu erweitern.

§ 8

Arbeitszeit, mobile Arbeit, Teilzeit

(1) Bei der Inanspruchnahme von Gleitarbeitszeit und der Möglichkeiten mobiler Arbeit nach den jeweils geltenden Dienstvereinbarungen an der HfBK Dresden sind Beschäftigte mit Schwerbehinderung bevorzugt zu berücksichtigen. Bei der Festlegung von Service- und Sprechzeiten sowie von Besprechungen sind auf Beeinträchtigungen schwerbehinderter Beschäftigter Rücksicht zu nehmen.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, es steht ein gesetzlich geregelter Grund dem Teilzeitwunsch entgegen. Wünscht eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung die Reduzierung ihres oder seines Beschäftigungsumfangs außerhalb des gesetzlichen Anspruchs, so soll ihr oder ihm dies vorrangig ermöglicht werden.

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

§ 9

Dienstreisen

(1) Schwerbehinderte Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können (Gehbehinderte, Blinde und Rollstuhlfahrerinnen oder -fahrer), dürfen sich von einer Person begleiten lassen. Steht die Begleitperson nicht im Dienst der HfBK Dresden, so können die dadurch entstehenden Fahrkosten bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet werden, wie sie dem schwerbehinderten Beschäftigten ersetzt werden; bei Benutzung des eigenen Kraftfahrzeuges wird nach dem Sächsischen Reisekostengesetz (SächsRKG) eine Entschädigung für die Begleitperson gewährt. Nachteilsausgleiche für die Begleitperson von schwerbehinderten Menschen sollen in Anspruch genommen werden. Die notwendigen Auslagen für die Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson können gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung häuslicher Ersparnis im Rahmen des Reisekostenrechts erstattet werden. Für Begleitpersonen, die selbst Beschäftigte des

Freistaates Sachsen sind, ist ebenfalls Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach dem SächsRKG.

(2) Bei der Organisation von Dienstreisen ist die nötige Sensibilität für die im Einzelfall bestehenden besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter aufzubringen. Dies gilt beispielsweise für die Auswahl einer für die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte geeigneten behindertengerechten Unterkunft.

(3) Taxikosten und gegebenenfalls notwendige Aufwendungen für einen Behindertentransport sind für Gehbehinderte, Blinde und Rollstuhlfahrerinnen oder Rollstuhlfahrer im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu ersetzen.

(4) Für Dienstgänge gelten die Regelungen entsprechend.

§ 10

Organisation von Veranstaltungen an der HfBK Dresden

Bei der Organisation von Veranstaltungen sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, dass an diesen Veranstaltungen auch schwerbehinderte Beschäftigte teilnehmen können. Die eventuellen zusätzlichen Kosten werden seitens der HfBK Dresden getragen.

§ 11

Prävention, Sportangebote und Gesundheitstag

(1) Der Hochschul- und Behindertensport ist geeignet, Gesundheit, Arbeits- bzw. Dienstfähigkeit zu fördern und zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten. Die Teilnahme am Hochschulsport ist zu fördern. Die Angebote des Dresdner Hochschulsportzentrums (DHSZ), insbesondere auch für schwerbehinderte Menschen, sind in geeigneter Weise auf der Homepage der Hochschule und im internen Newsletter bekannt gemacht. Sofern die Schwerbehindertenvertretung Bedarf für ein spezielles Angebot sieht, wird die oder der Sportbeauftragte mit dem Dresdner Hochschulsportzentrum die Möglichkeit der Einführung prüfen und auf dessen Umsetzung hinwirken.

(2) Die HfBK Dresden organisiert mindestens einmal jährlich einen Gesundheitstag mit präventiven Angeboten. Darüber hinaus sollen regelmäßig Angebote bestehen, wie etwa eine bewegte Pause.

(3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(4) Ist ein schwerbehinderter Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, wird das Verfahren nach der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingeleitet.

§ 12

Prüfungserleichterungen für schwerbehinderte Menschen

(1) Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden den schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt. Dies gilt für alle an der HfBK Dresden oder für die HfBK Dresden extern durchgeführten Prüfungen und sonstigen Auswahlverfahren.

(2) Schwerbehinderte Menschen, die an einem Prüf- oder Auswahlverfahren teilnehmen sollen, müssen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel (z.B. Fristverlängerungen, Erholungspausen, Gebärdensprachdolmetscherin oder -dolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Computer, usw.) im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

(3) Durch die Prüfungserleichterungen dürfen die übrigen Teilnehmerinnen oder Teilnehmer am Prüf- bzw. Auswahlverfahren nicht beeinträchtigt werden.

(4) Prüfungserleichterungen dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Leistungen des schwerbehinderten Menschen auswirken.

§ 13

Umsetzung, Controlling, Berichtspflicht

(1) Der Umsetzungsstand der Maßnahmen gemäß § 5 dieser Vereinbarung und der Anteil der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten wird mindestens einmal jährlich nach dem 31.12. eines jeden Jahres durch das Referat Personalangelegenheiten für die Arbeitgeberin, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat erhoben und ausgewertet. Im Anschluss beraten der Kanzler, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat über die weitere Durchführung und Umsetzung der Maßnahmen. Sie legen bei Bedarf ggf. zusätzliche Aufgaben fest oder passen die Durchführung von Maßnahmen an.

(2) In Personal- und Schwerbehindertenversammlungen berichtet das Referat Personalangelegenheiten über die Beschäftigtensituation von Menschen mit Schwerbehinderung und über die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.

§ 14

Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Bekanntmachung durch Aushang an den Hochschulstandorten und im Internet in Kraft.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Inklusionsvereinbarung bleibt die geltende Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung wirksam. Für den Fall der Kündigung verpflichten sich die Parteien, umgehend neue Verhandlungen mit dem Ziel einer Folgevereinbarung aufzunehmen. Die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt erhalten eine Durchschrift der Vereinbarung.

(3) Unbeschadet des Rechts zur Kündigung verpflichten sich die Parteien zur Überprüfung und Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung nach Ablauf von 36 Monaten ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens.

Dresden, den

.....
Jochen Beißert	Andrea Weippert	Juliane Reibholz
Kanzler	Schwerbehindertenvertretung	Personalrat