FILMUNIVERSITÄT
BABELSBERG
KONRAD WOLF

Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen

zwischen

der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF,
diese vertreten durch die Präsidentin,
Frau Prof. Dr. Susanne Stürmer,

und der Schwerbehindertenvertretung,
diese vertreten durch die Vertrauensperson,
Herr Matthias Wentzek,

und dem Gesamtpersonalrat der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF,
vertreten durch den Vorsitzenden Tibor Banvölgyi,

wird auf Grundlage des § 166 Abs. 1 SGB IX folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Inhalt

Präambel 2
§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Ziele 3
§ 3 Einstellung von schwerbehinderten Menschen 3
§ 4 Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen 4
§ 5 Betriebliche Ausbildung 5
§ 6 Qualifizierung 5
§ 7 Arbeitsplatz, technische Hilfsmittel 6
§ 8 Arbeitsumfeld, Barrierefreiheit 6
§ 9 Arbeitszeit 6
§ 10 Dienstreisen/ Fortbildungen 7
§ 11 Prävention 7
§ 12 Gewährung von behinderungsbedingten Nachteilsausgleichen 7
§ 13 Bildung der Schwerbehindertenvertretung 7
§ 14 Rechte der Schwerbehindertenvertretung 7
§ 15 Pflichten der Dienststelle 8
§ 16 Inklusionsbeauftragte 8
§ 17 Inklusionsberichterstattung und künftige Maßnahmen 8
§ 18 Laufzeit und Kündigung 8
§ 19 In-Kraft-Treten 9

Präambel

Menschen mit Behinderungen unterstehen dem besonderen Schutz des Staates. Nach Artikel 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes darf niemand seiner Behinderung wegen benachteiligt werden. Sie sind im besonderen Maße auf die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Zum Ziel der Filmuniversität gehört es daher, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Abgrenzung behinderter Menschen zu bekämpfen.

Auf der Grundlage der bundes- und landesrechtlichen Vorschriften und aller weiteren genannten rechtlichen Regelungen entstehen Verpflichtungen für die Filmuniversität, die auf der Grundlage der vorliegenden Inklusionsvereinbarung umgesetzt werden können und sollen. Die Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung stellt einen wesentlichen Bestandteil der Filmuniversität auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule dar.

Die Inklusionsvereinbarung beruht auf § 166 Abs. 1 SGB IX und nimmt Bezug zu folgenden weiteren Vorschriften:

- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung vom 23. Dezember 2016, (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist
- Gesetz des Landes Brandenburg zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz - BbgBGG)
- Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843)
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 26. März 2009 (BGB l. II S. 1419)
- Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwbRL) vom 6. April 2005

Die gesetzlichen Verpflichtungen sind die Grundlage dieser Vereinbarung, in der die Verfahrensweisen für die Eingliederung in Beruf, Schulung, Berufsausbildung und Qualifikation der in §1 genannten Personengruppen geregelt werden.

Alle Beschäftigten der Filmuniversität sollen der in §1 Absätze 2 und 3 genannten Personengruppe verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen und sie in ihrem Bemühen, ihre Arbeit zu leisten, in jeder Weise unterstützen.

Es besteht Einigkeit darüber, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Um diese Aufgabe wirksam ausgestalten zu können, bedarf es einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowohl bei der Informationstechnik als auch in den baulichen Gegebenheiten ist Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Inklusion. Durch die Digitalisierung und Automatisierung ergeben sich Chancen für qualifizierte Menschen mit Behinderungen und durch die Veränderung der Arbeitsorganisation eröffnen sich neue Möglichkeiten ortsunabhängigen Arbeitens. Daher sind der verstärkte Ansatz von assistierenden Technologien, die insbesondere Körper- und Sinnesbehinderungen kompensieren sollen, und der konsequente Einsatz barrierefreier Software für eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben

unumgänglich und selbstverständlich.

Die dauerhafte berufliche Inklusion der in § 1 Absätze 2 und 3 genannten Personengruppe ist nur durch eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Geltungsbereich dieser Inklusionsvereinbarung umfasst alle Beschäftigten gleich welcher Statusgruppe der Filmuniversität im Sinne des Brandenburgischen Hochschulgesetzes.

(2) Der persönliche Anwendungsbereich gilt für die schwerbehinderten, gleichgestellten Beschäftigten i. S. v. § 2 SGB IX und behinderten Menschen im Anerkennungsverfahren sowie im Gleichstellungsantragsverfahren gem. § 151 f. SGB IX.

(3) Der Fürsorgepflicht entspricht es, diese Inklusionsvereinbarung auch auf die Beschäftigten mit Einschränkungen sowie Langzeiterkrankten anzuwenden, wenn die Erkrankung in eine Behinderung nach § 2 SGB IX zu münden droht. Sie gilt daher auch für Menschen, die chronisch erkrankt sind und solche, die von Behinderung bedroht sind.

§ 2 Ziele

(1) Ziel dieser Vereinbarung ist die Verbesserung der Situation der Beschäftigten der Filmuniversität. Dabei soll die Unterstützung der schwerbehinderten Menschen als eine Dimension der zunehmenden Wahrnehmung und Unterstützung von Diversität an der Hochschule angesehen werden.

Diese Ziele sollen erreicht werden:

- Personalplanung hinsichtlich Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen sowie Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen,
- Aus- und Fortbildung von schwerbehinderten Menschen und die Förderung der beruflichen Entwicklung nach Eintritt einer Behinderung,
- Ermutigung betroffener Beschäftigter, eine Schwerbehinderung mitzuteilen oder Gleichstellung zu beantragen,
- Förderung der Information über die Rechte von behinderten Menschen,
- Schaffung von Barrierefreiheit und bauliche Maßnahmen,
- Regelungen zur Arbeitszeit,
- Schulung der Vorgesetzten,
- Maßnahmen zur Prävention gemäß § 167 SGB IX.

(2) Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen. Bei drohenden Arbeitsplatzproblemen mit schwerbehinderten Beschäftigten wendet sich die Führungskraft präventiv frühzeitig nach § 167 SGB IX Abs. 1 an die Schwerbehindertenvertretung, die zuständige Personalvertretung und das Integrationsamt.

§ 3 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

(1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen - insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen - beschäftigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Ein freier Arbeitsplatz i. S. v. § 164 Abs. 1 SGB IX liegt auch bei der Besetzung einer Teilzeitstelle vor, deren Wochenumfang 20

Stunden unterschreitet. 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 (§ 154 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

(2) Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 164 Abs. 1, 165 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren: Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
1. Der Schwerbehindertenvertretung wird bei jeder Stellenausschreibung im Bewerbungsmanagementsystem BITE der Filmuniversität der Zugriff auf die eingehenden Bewerbungen freigeschaltet. Im BITE System kann die Schwerbehindertenvertretung folgendes sehen: Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen, die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sowie alle Bewerbungsunterlagen gemäß § 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX und Ziffer 2.4 Teilhabeerlass.
2. Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch darf nur dann abgesehen werden, wenn zwischen dem Bereich Personal und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass einem*einer Bewerber*in die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Da zwischen dem Bereich Personal und der Schwerbehindertenvertretung im vorgenannten Fall Einvernehmen bestehen muss, entfällt das in § 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX i. V. m. Ziffer 2.4 des Teilhabeerlasses vorgesehene Erörterungsgespräch.
3. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Vorstellungsgesprächen (auch am Assessment Center) sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden teilnehmen. Dies gilt auch, wenn keine schwerbehinderte Person am Bewerbungsverfahren teilnimmt, aber die Bewerbendenauswahl die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berührt (§ 178 Abs. 2 SGB IX).
4. Der Schwerbehindertenvertretung ist spätestens eine Woche vor den Vorstellungsgesprächen Folgendes mitzuteilen: alle Namen der Bewerber, die eingeladen werden sollen, Ort der Auswahlgespräche, Zeitplan der Auswahlgespräche inkl. Nachbesprechung. Die Einladungen werden über das BITE System versandt.
5. Die Schwerbehindertenvertretung ist nach Abschluss von Vorstellungsgesprächen über die beabsichtigte Auswahlentscheidung zu unterrichten (Entscheidung i. S. d. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Ihr ist Gelegenheit zu geben, innerhalb einer angemessenen Frist mündlich oder schriftlich Stellung zu nehmen, ob der Schutz der schwerbehinderten Menschen der beabsichtigten Auswahl entgegensteht (§ 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX, § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihr und dem Personalrat zu erörtern. § 164 Abs. 1 S. 8 SGB IX ist zu beachten. Das Erörterungs- und Anhörungsgespräch ist auch dann zu führen, wenn die Beschäftigungspflicht erfüllt sein sollte. Der zuständige Personalrat erhält die Einstellungsvorlage zur Mitbestimmung erst nachdem die Schwerbehindertenvertretung ihre Stellungnahme abgegeben hat bzw. nach der Erörterung.
6. Alle Beteiligten sind vom Bereich Personal über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich, und zwar bevor dem Personalrat eine Einstellungsvorlage zur Mitbestimmung vorlegt wird, zu unterrichten.
7. Wird ein schwerbehinderter Mensch eingestellt, sollen geeignete Unterstützungsleistungen gewährt werden.

§ 4 Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

(1) Die Filmuniversität verfolgt eine diversitätsorientierte Personalpolitik. Der Filmuniversität, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft, obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kolleg*innen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen.

(2) Wird bei einer*einem Beschäftigten eine Behinderung oder eine Schwerbehinderung festgestellt, die es erforderlich macht, ihre*seine Tätigkeit anzupassen oder einen anderen geeigneten Arbeitsplatz zu

finden, teilt sie*er dies dem Bereich Personal mit. Die Filmuniversität bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten dieser*diesem Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer*seiner beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten, unter Umständen mit einer erforderlichen Weiterbildung, einen entsprechenden zumutbaren Arbeitsplatz an, um eine gegebenenfalls auch dauerhafte Weiterbeschäftigung sicherzustellen. Dabei werden auch die Möglichkeiten der Aufgabenumverteilung genutzt, wenn hierdurch der Arbeitsplatz der*des schwerbehinderten Beschäftigten gesichert werden kann. Die Filmuniversität verpflichtet sich, schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte (z. B. Langzeiterkrankte oder durch Unfall Geschädigte) über Fördermöglichkeiten zu beraten oder eine Beratung zu ermöglichen.

(3) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Der schwerbehinderte Mensch ist vorher anzuhören. 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.

(4) Die Filmuniversität strebt an, befristete Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Beschäftigten in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umzuwandeln.

(5) Die Dienststelle schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, rechtzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die zuständige Personalvertretung sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden.

(6) Vor jeder Kündigung und anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist ferner zu prüfen, ob eine Umsetzung der schwerbehinderten Person auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§175 SGB IX).

§ 5 Betriebliche Ausbildung

Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

§ 6 Qualifizierung

(1) Schwerbehinderten Beschäftigten sind regelmäßig, unter Beteiligung der jeweiligen Vorgesetzten und des Bereiches Personal, geeignete Fortbildungsmaßnahmen anzubieten. Bestehende finanzielle Fördermöglichkeiten werden von der Filmuniversität ausgeschöpft.

(2) Bei wesentlichen Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Schwerbehinderten erfolgt rechtzeitig eine Information durch die Filmuniversität. Entsprechende Fortbildungslehrgänge werden bei Bedarf angeboten.

§ 7 Arbeitsplatz, technische Hilfsmittel

(1) Für schwerbehinderte Menschen werden die Arbeitsbedingungen geschaffen, die der jeweiligen Behinderung Rechnung tragen und für die Filmuniversität zumutbar sind. Dies betrifft insbesondere die Regelungen zur Wohnraumarbeit.

(2) Zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten ist im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Ausstattung bereitzustellen.

(3) Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte Beschäftigte) auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX); die Ausbildung im Gebrauch ist zu gewährleisten. Sofern sie darauf angewiesen sind, ist schwerbehinderten Menschen eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekräfte, Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrer), zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen. Hierbei werden auch die beratenden und finanziellen Förderungsmöglichkeiten des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen.

(4) Insgesamt wird bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe auf die Belange schwerbehinderter Beschäftigter besondere Rücksicht genommen.

(5) Die Dienststelle überprüft in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung bei der Einstellung oder Umsetzung die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen im Hinblick auf die geforderte Behindertentauglichkeit.

§ 8 Arbeitsumfeld, Barrierefreiheit

(1) Bei Neubauten oder Umbauten, deren Umfang über den Bauunterhalt hinausgeht, sind unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der*des Inklusionsbeauftragten die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen.

(2) Bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie Anmietung von Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung so weit wie möglich barrierefrei gestaltet sind.

(3) Die Filmuniversität strebt an, den Internetauftritt, sowie andere digitale Dienstleistungen barrierefrei zu gestalten. Bei der Beschaffung von IT- Produkten für spezielle Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.

§ 9 Arbeitszeit

(1) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

(2) Behinderte Menschen erhalten den gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzurlaub.

(3) Behinderte bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit der Betriebsärztin und der*dem Vorgesetzten zusätzliche Pausen.

(4) An Tagen mit extremen Wetterlagen, die wegen der Art der Behinderung für den schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Erschwernis bedeuten, ist Wohnraumarbeit zu gewähren oder die Arbeitszeit, wenn es dienstlich möglich ist, den Wünschen anzupassen.

§ 10 Dienstreisen/ Fortbildungen

(1) Bei der Organisation von Dienstreisen und Fortbildungen ist auf die im Einzelfall bestehenden besonderen Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter zu achten. Dies gilt beispielsweise für die Auswahl einer für die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte geeigneten, behinderungsgerechten Unterkunft.

(2) Ein*eine schwerbehinderte*r Beschäftigte*r, der*die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen.

(3) Blinde und Rollstuhlfahrer können sich auch von Personen begleiten lassen, die selbst Angehörige der Filmuniversität sind (z.B. Arbeitsassistent). Für diese Begleitperson ist ebenfalls eine Dienstreise zu genehmigen oder die Fortbildung anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung.

(4) Taxikosten und gegebenenfalls notwendige Aufwendungen für einen Behindertentransport sind für Gehbehinderte, Blinde und Rollstuhlfahrer*innen im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu ersetzen.

(5) Bei Veranstaltungen, z.B. im Rahmen von Schulungen und Fortbildungen, sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, so dass an diesen Veranstaltungen auch schwerbehinderte Beschäftigte teilnehmen können. Die eventuellen zusätzlichen Kosten werden seitens der Filmuniversität getragen.

§ 11 Prävention

Die Dienststelle verpflichtet sich, bei Eintreten von Schwierigkeiten und längeren Krankheitsphasen der unter § 1 Absätze 2 und 3 genannten Beschäftigten, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten und alle in § 167 SGB IX genannten Möglichkeiten, insbesondere der Prävention i.S. § 167 Abs. 1 SGB IX und der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu erörtern. §7 Abs. 6 gilt entsprechend.

§ 12 Gewährung von behinderungsbedingten Nachteilsausgleichen

Alle Nachteilsausgleiche (Anträge, Ansprüche) des Schwerbehindertenrechts, des Teilhabeerlasses und dieser Vereinbarung, die von in § 1 Abs. 2 definierten Beschäftigten bei der Filmuniversität eingereicht werden, sind zeitnah zu bescheiden.

§ 13 Bildung der Schwerbehindertenvertretung

(1) Für die gemäß § 177 Abs. 1 SGB IX zu wählende Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen werden mindestens ein*e Stellvertreter*in gewählt.

(2) Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung finden alle vier Jahre statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 177 Abs. 5 bis 7 SGB IX.

§ 14 Rechte der Schwerbehindertenvertretung

(1) Um der Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von allen in § 1 Absatz 2 und 3 definierten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Schwerbehindertenvertretung ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende

Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren und zu vertreten. Auch stellvertretende Mitglieder werden für Fortbildungen, die SBV-Grundlagenwissen vermitteln, von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung der Vergütung befreit und die Filmuniversität trägt die dadurch entstehenden Kosten gemäß § 179 Abs. 8 SGB IX.

(3) Vorlagen zur Stellungnahme gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX werden ausschließlich in digitaler Form übermittelt. Die Schwerbehindertenvertretung hat nach Zugang der vollständigen Vorlage innerhalb von zehn Arbeitstagen Gelegenheit zur Stellungnahme.

§ 15 Pflichten der Dienststelle

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen (i. S. v. § 179 SGB IX).

§ 16 Inklusionsbeauftragte

Die Filmuniversität bestellt eine*n Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX, die*der die Filmuniversität in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; sie*er nimmt die Aufgaben der*des Beauftragten für Behinderte nach Art. 17 Grundordnung wahr. Die*der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Sie*er darf in seinen sonstigen dienstlichen Verpflichtungen nicht zu eigenen Personalentscheidungen befugt sein oder der Hochschulleitung angehören. Die*der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Sie*er vertritt die Filmuniversität in allen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und ist bei allen organisatorischen, personellen und infrastrukturellen Maßnahmen zu informieren und prüft, ob die Belange behinderter Menschen angemessen berücksichtigt werden.

§ 17 Inklusionsberichterstattung und künftige Maßnahmen

(1) Der Bereich Personal & recht erstattet zweimal jährlich Bericht über den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten an die Schwerbehindertenvertretung .

(2) Die Hochschulleitung verpflichtet sich gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung jährlich Maßnahmen zu besprechen, um eine Integration der Menschen mit Behinderung zu unterstützen. Dazu wird die Hochschule dann geeignete Mittel zur Umsetzung zur Verfügung stellen.

§ 18 Laufzeit und Kündigung

(1) Diese Dienstvereinbarung wird für die Dauer eines Jahres abgeschlossen. Sie verlängert sich um jeweils ein weiteres Jahr, sofern sie nicht von einer der Parteien drei Monate vor Ende der Laufzeit gekündigt wird.

(2) Innerhalb der Laufzeit sind einvernehmliche Änderungen und Ergänzungen möglich; sie bedürfen der Schriftform.

(3) Sollte eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in einem solchen Falle, die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine solche zu ersetzen, die dem Zweck der Unwirksam- Bestimmung am nächsten kommt.

§ 19 In-Kraft-Treten

(1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Potsdam, 27.5. 2021

Prof. Dr. Susanne Stürmer.
Präsidentin der Filmuniversität

Matthias Wentzek,
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Filmuniversität

Tibor Banvölgyi
Vorsitzender Gesamtpersonalrat der Filmuniversität