

Inklusionsvereinbarung

(Integrationsvereinbarung im Sinne des § 166 SGB IX)

für die Bergische Universität Wuppertal

Vorbemerkung

Die Bergische Universität Wuppertal sieht es als ihre besondere Verantwortung, Menschen mit Behinderung bzw. gesundheitlichen Einschränkungen Chancen im Berufsleben zu bieten, ihre Beschäftigung zu fördern und sie als vollwertig Mitarbeiter*innen zu integrieren.

Dies geschieht durch die Gleichstellung, uneingeschränkte Teilhabe und das Recht auf Selbstbestimmung.

Die Hochschulleitung, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung und beeinträchtigenden Erkrankungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Menschen,

- für die ein Grad der Behinderung von mindestens 30 anerkannt ist oder
- für die ein Anerkennungsverfahren als behinderter Mensch bzw. ein Gleichstellungsverfahren gemäß §§ 2 Abs. 3, 151, 152 des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) eingeleitet ist,

unabhängig davon, ob sie in einem Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, in die Hochschule abgeordnet wurden oder als Hochschulangehörige bei anderen Stellen ihren Dienst verrichten.

Während der Zeit einer Berufsausbildung sind auch Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Behinderung, deren Grad weniger als 30 beträgt oder für die ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Die Voraussetzungen des §§ 151 Abs. 4 Satz 2 SGB IX und § 19 SGB III sowie der eingeschränkte Schutz (§ 151 Abs. 4 Satz 3 SGB XI) sind zu beachten.

2. Ziele der Inklusionsvereinbarung

Die Ziele dieser Vereinbarung sind

- die Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von unter 1. genannten Menschen,
- die Arbeitsplatzhaltung dieser Menschen,
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen, z. B. des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- die Umsetzung der Baunorm „Barrierefreiheit“ bzw. die bedarfsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze,
- die Optimierung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- die Förderung der Entwicklung der sozialen Kompetenzen von Führungskräften und Personalverantwortlichen,
- die Vermeidung der Diskriminierung bzw. Ausgrenzung der unter 1. genannten Menschen

Hilfe bei psychosozialen Problemen, z.B. durch Einführung eines*einer sozialen Ansprechpartners*in.

Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretung, Personalräte und Dienststelle und hier insbesondere der*die Vertreter*in des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten, eng zusammen.

Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Inklusionsamt des Landschaftsverbandes, der Integrationsstelle der Agentur für Arbeit, der Servicestelle der Rentenversicherungsträger und deren Integrationsfachdiensten sowie anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind dabei auszuschöpfen.

3. Umsetzung der Ziele

Die Umsetzung der Ziele dieser Vereinbarung erfolgt insbesondere bei

- der Personalplanung,
- der Arbeitsplatzgestaltung und der Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
- der Arbeitszeitgestaltung,
- der Prävention,
- der Rehabilitation,
- der Weiterbildung von Vorgesetzten,
- der Begleitung durch ein Integrationsteam.

4. Personalplanung

Die Dienststelle kommt ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und bemüht sich während der Laufzeit dieser Vereinbarung die Beschäftigungsquote an unter Punkt 1. genannten Menschen deutlich zu erhöhen. Dieses Ziel wird im Rahmen der Personalplanung auch bei Schwankungen im Personalbestand und beim Abbau von Stellen weiterverfolgt.

Bei geplanten Einstellungsmaßnahmen wird frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit bzw. den Jobcentern aufgenommen. Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung geprüft (siehe Anlage 1). Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, wenn diese durch geeignete Hilfsmittel ausgeglichen werden können.

Die Parteien sind sich einig, dass Frauen mit einer Schwerbehinderung besonders zu berücksichtigen sind.

5. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Bei Bedarf werden die Arbeitsplätze der Menschen mit Behinderung entsprechend angepasst. Die technische Beratung des Inklusionsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland ist in die Gestaltungsfragen mit einzubeziehen. Hierbei ist dem Grundsatz der Barrierefreiheit besonderes Augenmerk zu schenken.

Bei Planung von Neubauten wird ein besonderes Augenmerk auf die Barrierefreiheit gelegt. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird rechtzeitig ermittelt, so dass auch die Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze gezielt erfolgen kann.

Beschäftigte mit dem Merkzeichen „aG“ und „G“ in ihrem Schwerbehindertenausweis erhalten den Parkplatz in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Berechtigte mit den Merkzeichen „aG“ und „G“ können in den Parkhäusern auf den Behindertenparkplätzen parken. Zusätzlich haben die Berechtigten mit dem Merkzeichen „aG“ die Möglichkeit im Innenhof der Hochschule zu parken. Sind barrierefreie Parkplätze nicht vorhanden, so sollen diese geschaffen werden.

6. Arbeitszeitgestaltung

Die Organisation der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der unter 1. genannten Menschen Rechnung.

Für Beschäftigte, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben oder auf einen flexiblen Beginn und ein flexibles Ende ihrer Arbeitszeit angewiesen sind, wird unter Vorlage eines Attestes nach Absprache mit dem Personaldezernat im Einzelfall eine entsprechende Arbeitszeitregelung getroffen.

7. Qualifizierung bzw. Weiterbildung

Bei Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen soll Beschäftigten, welche vom Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfasst sind, Vorzug gewährt werden. Dabei ist auf die besonderen Bedürfnisse im Einzelfall Rücksicht zu nehmen.

8. Prävention

Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung unter 1. genannter Menschen auf, die zu einer Gefährdung ihres Arbeitsplatzes führen könnten, ist die Dienststelle verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und den zuständigen Personalrat einzubeziehen und eine gemeinsame Lösung anzustreben. Im Bedarfsfall sind das Inklusionsamt und/oder die Agentur für Arbeit einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Mögliche andere Leistungsträger wie die Landesunfallkasse, die Krankenkassen oder die Servicestelle der Rentenversicherungsträger sind ggf. ebenfalls zu beteiligen.

9. Rehabilitation

Mit langzeiterkrankten bzw. chronisch erkrankten Beschäftigten setzt sich das Personaldezernat im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in Verbindung und empfiehlt ein Beratungsgespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat. Diese Gespräche beinhalten u.a. Informationen zu Wiedereingliederungsmöglichkeiten, Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung und zum Bezug des Krankengeldes.

Die Fürsorgepflicht der Dienststelle und die daraus abzuleitenden Maßnahmen gelten für Beschäftigte mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen gleichermaßen.

Erkrankte werden entsprechend ärztlicher Empfehlung stufenweise wieder eingegliedert. Der Ablauf der stufenweisen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erfolgt auf dieser Grundlage.

10. Qualifizierung von Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind als Führungskräfte für die Umsetzung dieser Vereinbarung verantwortlich. Sie haben sich über die gesetzlichen Regelungen und die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der vom Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfassten Menschen zu informieren und Schulungsangebote wahrzunehmen. Solche Informationsveranstaltungen können ebenfalls, sollten die Angebote anderer Schulungseinrichtungen nicht ausreichen bzw. wahrgenommen werden können, in Abstimmung zwischen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Universität durchgeführt bzw. angeboten werden.

11. Hinweise zur Durchführung vorstehender Grundsätze

Es wird ein Inklusionsteam gebildet. Mitglieder sind die Schwerbehindertenvertretung, jeweils ein Mitglied der Personalräte und der*die Beauftragte des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten. Die Koordination der Arbeit des Teams wird von der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen. Bei Bedarf kann der*die Betriebsarzt*Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden.

Das Inklusionsteam begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung und bemüht sich bei Meinungsverschiedenheiten um eine Schlichtung bzw. unterstützt sowohl die Dienststelle, als auch die Schwerbehindertenvertretung und die Betroffenen beim Erarbeiten einer gemeinsamen Lösung.

Im Übrigen findet die Richtlinie zum SGB IX zur Rehabilitation und Teilhabe Menschen mit Behinderung im nordrhein-westfälischen Landesdienst des Innenministeriums des Landes NRW (Fürsorgeerlass), in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung.

12. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt am 01. April 2021 in Kraft. Sie kann von Seiten der Dienststelle oder der Schwerbehindertenvertretung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Diese Vereinbarung wird an den üblichen Stellen bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Inklusionsamt beim Landschaftsverband Rheinland und der Agentur für Arbeit Wuppertal übermittelt.

Änderungen und Ergänzungen bedürfen ebenfalls der Schriftform und sind den vorher genannten Stellen bekannt zu geben.

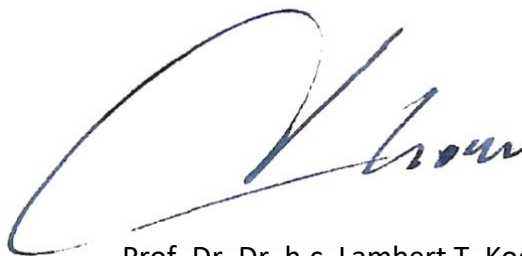
Wuppertal, den *21.06.2021*

Schwerbehinderten-
vertretung



Renate Schürmann

Hochschulleitung



Prof. Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch

Personalräte



Dr. Susanne Achterberg



Dr. Roland Kischkel



Frank Stasny

Pflichten des Arbeitgebers bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und ggf. der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 164, 165 SGB IX

1. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, bei der Besetzung freier Stellen rechtzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen und zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden können.
2. Vorschläge des Arbeitsamtes wird der Arbeitgeber prüfen. Die Schwerbehindertenvertretung wird darüber informiert.
3. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung und den zuständigen Personalrat über freie Stellen zu informieren und unmittelbar nach Eingang von Besetzungsvorschlägen durch das Arbeitsamt sowie dem Eingang weiterer Bewerbungen Menschen mit Schwerbehinderung zu beteiligen.
4. Bewerber*innen mit Schwerbehinderung werden im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zum Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass sie offenkundig für die zu besetzende Stelle ungeeignet sind.
5. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.
6. Menschen mit Schwerbehinderung haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung und fachlicher Leistung (siehe Fürsorgeerlass).
7. Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zur Einstellung noch vor der Bearbeitung durch den zuständigen Personalrat.