

Inklusionsvereinbarung

(gem. § 166 SGB IX)

für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

(nachfolgend „HHU“)

1. Präambel

Die HHU bekennt sich ausdrücklich zu der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen – Runderlass des Ministeriums des Innern – 21-42.12.01 – vom 11. September 2019 und deren jeweils gültigen Fassung.

Ziel der nachfolgenden Inklusionsvereinbarung ist es, auf dieser Grundlage die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben an der HHU zu unterstützen. Sie regelt das Zusammenwirken der Dienststelle, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalräte und der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Diversity-Strategie der HHU. Durch die Abstimmung von geeigneten Maßnahmen und deren Umsetzung sollen in einem kontinuierlichen Prozess die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess an der HHU zu integrieren, Chancengleichheit zu schaffen sowie Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern.

2. 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 HHU (ausgenommen medizinische Fakultät) stehen, einschließlich der Personen, die sich in einem Bewerbungs- oder Berufungsverfahren befinden (nachfolgend „schwerbehinderte Menschen“).

3. Ziele

Die wesentlichen Ziele dieser Vereinbarung sind:

- a. **Beschäftigungspflicht** – Stabilisierung und perspektivisch Erhöhung der 5 % Beschäftigungs-Pflichtquote des § 154 Abs. 1 SGB IX;
- b. **(Inkludierte) Gefährdungsbeurteilung** – möglichst flächendeckende Erstellung von (inkludierten) Gefährdungsbeurteilungen der mit schwerbehinderten Menschen besetzten oder zu besetzenden Arbeitsplätze als Fundament für eine bedarfsgerechte Arbeitsgestaltung (in Anlehnung an die Kriterien des LVR-Integrationsamt);
- c. **Personalplanung (Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren) und Personalentwicklung** - Gewährleistung der ordnungsgemäßen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) der HHU;
- d. **Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung** - Stärkere Ausrichtung der baulichen Maßnahmen und Ausstattungen von Arbeitsplätzen bzw. organisatorischer Maßnahmen auf die Belange schwerbehinderter Menschen i.S. der Barrierefreiheit sowie des Nachteilsausgleichs;
- e. **Inklusionsteam** - Verbesserung der Zusammenarbeit in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen durch organisatorische und prozessuale Maßnahmen;

Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten die obengenannten Verantwortlichen eng zusammen und wirken gemeinsam mit an der Erarbeitung und Umsetzung der unter Ziff. 4 aufgeführten Maßnahmen.

4. Umsetzung der Ziele

Zur Umsetzung der unter Ziff. 3 a. – e. aufgeführten Ziele werden in erster Linie folgende Maßnahmen angestrebt:

a. **Beschäftigungspflicht**

Der Anteil der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten soll durch Neueinstellungen schwerbehinderter und diesen gleichgestellter Menschen gesteigert werden, um die gesetzliche Mindestquote von 5 % wieder zu erreichen und dauerhaft zu erfüllen.

Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern der Vorzug zu geben. 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). Ein verbesserter Austausch über die verstärkte Nutzung von Nachteilsausgleichsaspekten wird angestrebt.

Weiterhin sollen gemeinsam Maßnahmen zur Förderung von Neueinstellungen/Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen (auch in der Ausbildung und bei Berufungsverfahren) entwickelt werden. Dabei sollen vor allem auch im wissenschaftlichen Bereich die Möglichkeiten der Schaffung neuer Anreize geprüft werden (z.B. Budgets für außergewöhnliche Belastungen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 Absatz 1 SGB IX verbunden sind – ggf. aus hierfür bereitgestellten Sondermitteln - sowie die Möglichkeit der Schaffung eines gesonderten Fonds für Beschaffungsvorgänge zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen oder die Bezuschussung von Projekten).

Menschen mit Mehrfachbehinderungen sind besonders zu berücksichtigen.

Darüber hinaus wird, um ein Unterschreiten der vorgeschriebenen Zahl zu beschäftigender schwerbehinderter Menschen zu vermeiden, durch geeignete Maßnahmen sichergestellt, dass schwerbehinderte Menschen ihren Arbeitsplatz erhalten und eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden. Dazu gehört 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.

b. *(Inkludierte) Gefährdungsbeurteilung*

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 Führungskräfte der HHU sind verantwortlich für die Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung; sie können sich dabei fachkundig zum Beispiel durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder den Betriebsärztlichen Dienst beraten lassen.

Arbeitssysteme und Arbeitsplätze, die nach allgemeiner Gefährdungsbeurteilung als sicher und gesund gelten, können jedoch Gefährdungen für Menschen mit Behinderungen in sich bergen. Menschen mit schweren Behinderungen benötigen im Beruf häufig andere Schutzmaßnahmen als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer 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, 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.

Einzelheiten werden in einem noch gemeinsam zu erstellendem Arbeitspapier, aus dem sich der Bedarf im Einzelnen ergibt und das eine zeitliche Zielsetzung und Festlegung der jeweiligen Arbeitspakete und der dafür erforderlichen Verantwortlichen festlegt, erarbeitet. Dabei sollen die vom LVR-Integrationsamt entwickelten Kriterien herangezogen und in einer praxisorientierten Weise an der HHU Berücksichtigung/Anwendung finden.

Zur Vereinfachung der Erstellung von (inkludierten) Gefährdungsbeurteilungen wird von den Parteien - ggf. unter Einbeziehung des Betriebsärztlichen Dienstes (BÄD) und der Stabsstelle SAUS – gemeinsam eine Handlungshilfe für die Beschäftigungsstellen entwickelt, die sicherstellen soll, dass Arbeitsplätze behindertengerecht ausgestattet sind bzw. werden und eine entsprechende Überprüfung ermöglicht. Dabei sind möglichst die Verwendung von Anschauungshilfen in Form konkreter Beispiele und die Beschreibung definierter Standardprozesse anzustreben.

Es sollen auf dieser Basis vor allem Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und umgesetzt werden, die sich insbesondere auf die Auswahl, Festlegung und Umsetzung von geeigneten Schutzmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen beziehen. BÄD und SAUS werden hier bei Bedarf aktiv eingebunden.

c. ***Personalplanung (Ausschreibungs- und Besetzungsprozesse) und Personalentwicklung***

Die Dienststelle beachtet die gesetzlichen Prüfpflichten im Zusammenhang mit der Einstellung. In diesen Prüfprozess werden die SBV und die Personalräte frühzeitig eingebunden und entsprechend den gesetzlichen Verpflichtungen unterrichtet.

Wie die vorgenannte Einbindung bei den Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren insbesondere auch bei dezentral durchgeführten Auswahlverfahren sichergestellt werden kann, werden die Parteien in einem gesondert zu erarbeitenden Maßnahmenkatalog gemeinsam mit den Zentralen Einrichtungen und Fakultäten abstimmen. Dabei sind insbesondere auch die Aspekte der Transparenz der Bewerbungsunterlagen, der Einladungspraxis und der Auswahlentscheidung zu berücksichtigen. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben einerseits und die praktische Einbindung vor allem der SBV auf der Grundlage eines in der Praxis gut handhabbaren Prozesses andererseits soll durch die darauf ausgerichtete Erarbeitung z.B. von internen Richtlinien oder Handlungsleitfäden und gezielten Info-Veranstaltungen unter Einbindung der Führungskräfte umgesetzt werden.

Die HHU wird die bestehenden Personalbeschaffungsprozesse in Kürze weitgehend in ein elektronisches Bewerbermanagementsystem (E-Recruiting) überführen. Der darin abzubildende Recruiting-Workflow wird unter besonderer Berücksichtigung der vorgenannten Belange und Ziele gestaltet.

Die HHU bekennt sich ausdrücklich dazu, schwerbehinderten Menschen verstärkt eine Chance für den Start in das Berufsleben durch eine Berufsausbildung zu geben. Bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen soll Ihnen zudem nach Möglichkeit Vorzug gewährt werden.

d. Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung

Die durch schwerbehinderte Menschen zu besetzenden Arbeitsplätze sind je nach den individuellen Einschränkungen und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der unter Ziff. 4 b) geregelten (inkludierten) Gefährdungsbeurteilung 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 SBV und Personalräte durch die zuständigen Bereiche in geeigneter Form überprüft und ggf. optimiert werden.

Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Inklusionsamt, 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 der den Beschäftigungsstellen zur Verfügung stehenden Sachkostenbudgets durch diese getragen. Sofern der Eigenanteil die Leistungsfähigkeit der Beschäftigungsstelle übersteigt, sind zentrale Finanzierungsmöglichkeiten zu prüfen.

Auf die bestehenden Beratungsangebote der SBV soll möglichst transparent hingewiesen werden. Die Parteien prüfen auch hierzu regelmäßig Optimierungsmöglichkeiten und streben eine Verständigung hierüber an.

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 SBV und die Personalräte werden bei der Planung rechtzeitig und in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang eingebunden. Die HHU stellt in ihrem Einflussbereich sicher, dass Planungsunterlagen und Ausschreibungen die Anforderungen zur Barrierefreiheit berücksichtigen. Darüber hinaus bemüht sich die HHU – im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen und unter Ausnutzung entsprechender Fördermittel – fortlaufend um die Verwirklichung der Barrierefreiheit auch in den Bestandsgebäuden, soweit ihr das als Mieterin der Liegenschaften möglich ist.

Die HHU trägt dafür Sorge, dass mit Baumaßnahmen betraute Beschäftigte an notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit teilnehmen. Für Belange der Barrierefreiheit mit Bezug zu Baumaßnahmen

oder zum Gebäudebetrieb wird die Auftragszentrale im Dezernat Gebäudemanagement als zentrale Stelle benannt, um insbesondere in eilbedürftigen Fällen kurzfristige Lösungen zur Barrierefreiheit herbeiführen zu können.

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 basierend auf den bestehenden organisatorischen Regelungen zur Vergabe von Stellplätzen und den örtlichen Gegebenheiten eine Parkberechtigung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Die Vergabe der Sonder-Parkberechtigung erfolgt nach Prüfung durch die Schwerbehindertenvertretung.

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.

Die HHU 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.

e. Inklusionsteam

Es wird ein Inklusionsteam gebildet, das aus dem/der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, je einem Mitglied der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson besteht. Es berät sich bei Bedarf zu den Themen der Inklusionsvereinbarung, deren Umsetzung und Anpassung sowie ggf. zu schwierigeren Einzelfallregelungen. Es strebt die Umsetzung der in Ziff. 4 aufgeführten Maßnahmen sowie die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und sonstiger praktischer Umsetzungshilfen in Angelegenheiten aus dieser Vereinbarung an. Es wird zeitnah tätig, wenn eines der Mitglieder dies beantragt. Weitere Personen können nach Bedarf mit einbezogen werden.

5. Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten von jeder Partei gekündigt werden. Für den Fall der Kündigung verpflichten sich die Parteien, umgehend neue Verhandlungen mit dem Ziel einer Folgevereinbarung aufzunehmen.