

INKLUSIONSVEREINBARUNG

zwischen der Hochschule Trier
vertreten durch die Präsidentin
Prof. Dr. Dorit Schumann

und

der Gesamtschwerbehindertenvertretung
vertreten durch die Gesamtvertrauensperson
Marina Herz

und

dem Gesamtpersonalrat
vertreten durch den Vorsitzenden
Michael Schwarz

wird gemäß § 166 SGB IX die nachfolgende
Inklusionsvereinbarung abgeschlossen

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 Trier eine besondere Verpflichtung. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der am 26. März 2009 auch in Deutschland in Kraft getretenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN - BRK).

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschule Trier ist - entsprechend der UN BRK - die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Dies ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt.

Die Hochschule Trier sieht es als ihre Verpflichtung an, schwerbehinderten Menschen gleichwertige Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als vollwertigen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegen zu bringen.

Der Inklusionsgedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Behinderte Beschäftigte an der Hochschule Trier sollen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem BTHG, dem SGB IX und der UN RK wie selbstverständlich in Anspruch nehmen können. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Hochschule Trier, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion behinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Hochschulleitung, Verwaltung, Fachbereiche, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte sowie die Beschäftigten und auch die Führungskräfte sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe an der Hochschule Trier mitzuwirken.

Inhaltsverzeichnis:

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung

§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

§ 4 Personalplanung

§ 5 Einstellung schwerbehinderter Menschen

§ 6 Ausbildungsplätze

§ 7 Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen

§ 8 Arbeitsplatzgestaltung und Umfeld

§ 9 Arbeitszeitgestaltung

§ 10 Prävention

§ 11 Qualifizierung behinderter Beschäftigter

§ 12 Berufliche Entwicklung behinderter Beschäftigter

§ 13 Qualifizierung von Führungskräften

§ 14 Inklusionsbeauftragte(r)

§ 15 Inklusionsteam

§ 16 Beteiligungspflicht und Berichtspflicht

§ 17 Controlling und Evaluation

§ 18 Rechtliche Grundlagen

§ 19 Salvatorische Klausel

§ 20 Geltungsdauer

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Hochschule Trier (im weiteren Hochschule) mit allen Standorten und kommt für

- Schwerbehinderte Beschäftigte
- Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte
- Beschäftigte mit Behinderung gemäß §2 Absatz1 SGB IX (ohne Gleichstellung)
- Beschäftigte in Rehabilitation
- Langzeiterkrankte
- Von Behinderung bedrohte Beschäftigte
- Schwerbehinderte (oder diesen gleichgestellte) Bewerbende zur Anwendung.

Protokollerklärung zu §1

a) Der im weiteren Verlauf dieser Vereinbarung verwendete Begriff „Schwerbehinderte“ inkludiert auch immer Behinderte welche entsprechend § 2 SGB IX Abs. 3 diesen gleichgestellt sind.

b) Der hier verwendete Beschäftigtenbegriff inkludiert nach SGB IX auch HochschullehrerInnen, Hochschuldozenten/Innen und Lehrbeauftragte sowie vergleichbare Beschäftigte an den Forschungsstätten der Hochschule und ebenso wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte.

§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung

- 1) Förderung der Neueinstellung von Schwerbehinderten, insbesondere auf unbefristete Planstellen
- 2) Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
- 3) Förderung und Erhaltung behindertengerechter Arbeitsplätze
- 4) Beschäftigungssicherung für die schwerbehinderten Beschäftigten oder solchen die von einer Schwerbehinderung bedroht sind
- 5) Barrierefreiheit zu und in allen Gebäuden der Hochschule Trier
- 6) Planung und Durchführung betrieblicher Inklusionsmaßnahmen
- 7) Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- 8) Umsetzung des Landesaktionsplans der Landesregierung

§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

(1) Für das Erreichen der Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte und Hochschulleitung unmittelbar und vertrauensvoll zusammen.

(2) Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Arbeitsagentur, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten, dem arbeitspsychologischen und arbeitsmedizinischen Dienst sowie anderen Leistungsträgern koordiniert. Die Serviceangebote der vorgenannten Institutionen werden in Anspruch genommen. Finanzielle Förderungen sollen von der Hochschule entsprechend in höchstmöglichem Maße ausgeschöpft werden.

(3) Sinngemäß gilt §3 Absatz 1 auch für die Zusammenarbeit mit der/dem Inklusionsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Strahlenbeauftragten, den Sicherheitsbeauftragten, der Betriebsärztin/ dem Betriebsarzt, den Gleichstellungsbeauftragten, den BEM Beauftragten und allen weiteren Akteuren, deren Weisungsbereich die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung tangiert.

(4) Zu Sitzungen, Erörterungen, Versammlungen und Veranstaltungen, bei denen die Schwerbehindertenvertretung per Gesetz (SGB IX, LPersVG, LGGBehM etc.) ein Teilnahmerecht hat, ist sie unter rechtzeitiger Zusendung der Tagesordnung einzuladen. Dies gilt im Besonderen für Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) und für

Begehungen an der Hochschule, sowie für Besprechungen im Rahmen der Bauplanung.

Protokollerklärung zu §3 Absatz 4

a) Ob die örtliche Schwerbehindertenvertretung oder die Gesamtschwerbehindertenvertretung einzuladen sind, ergibt sich aus § 180 SGB IX in Verbindung mit den Inhalten der Tagesordnung. Danach ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung dann zuständig wenn die Tagesordnung Punkte enthält die den Gesamtbereich der Hochschule betreffen und in denen nur die Leitung der Hochschule entscheidungsbefugt ist.

b) Werden ausschließlich Tagesordnungspunkte bearbeitet, die nur einen Standort betreffen und nur Auswirkungen auf diesen einzelnen Standort haben, so ist die jeweilig für diesen Standort zuständige örtliche Schwerbehindertenvertretung einzuladen.

c) Werden Tagesordnungspunkte bearbeitet die beide Standorte betreffen, aber jeweils nur Auswirkungen auf einen einzelnen Standort haben, so sind beide örtlichen Schwerbehindertenvertretungen einzuladen.

§ 4 Personalplanung

(1) Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, an der Hochschule die Quote von schwerbehinderten Beschäftigten zu erhöhen, jedoch mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote (derzeit 5%) zu erreichen und zu sichern.

Die Hochschule verpflichtet sich daher in einem ersten Schritt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um zumindest die gesetzlich geforderte Beschäftigtenquote von derzeit 5 % zu erreichen und zu sichern.

In einem zweiten Schritt ist entsprechend dem Landesaktionsplan RLP eine Beschäftigungsquote von 6% anzustreben.

(2) Darüber hinaus ist sich die Hochschule ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden.

(3) Die Hochschule nimmt den Inklusionsgedanken im Zuge der Weiterentwicklung in ihr Leitbild und die Grundsätze für gute Beschäftigung auf.

§ 5 Einstellung schwerbehinderter Menschen

(1) Die Hochschule setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt werden. Hierzu wird bei allen Ausschreibungen der Textbaustein aufgenommen, dass Schwerbehinderte sowie Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Protokollerklärung zu §5 Absatz 1 Satz 2

a) Die entsprechende Eignung richtet sich ausschließlich nach dem Anforderungsprofil in welchem die formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen beschrieben sind, die für eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Tätigkeit benötigt und die dementsprechend der leistungsbezogenen Auswahl zugrunde zu legen sind. § Art. 33 Abs. 2 GG findet uneingeschränkt Anwendung und dient dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen an der Hochschule, indem fachliches Niveau und rechtliche Integrität gewährleistet werden sollen (sog. Bestenauslese).

(2) Die Hochschule schöpft alle Fördermaßnahmen, die bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch genommen werden können, aus. Sie verpflichtet die mit Personalangelegenheiten und Stellenbesetzungsverfahren betrauten Beschäftigten, sich hierzu bei den Fachstellen des Integrationsamtes, der Arbeitsagentur für Arbeit (ARGE) und den zuständigen Fachministerien über die entsprechenden Instrumente und Antragsverfahren umfassend zu informieren. Zu den durch diese Behörden dazu angebotenen Informationsveranstaltungen endsendet die Hochschulleitung die entsprechenden Beschäftigten aus dem Sachgebiet Personal und den/die Inklusionsbeauftragte(n).

(3) Werden im Auswahlverfahren Arbeitsproben, Prüfungen oder Tests von den Bewerbern und Bewerberinnen abverlangt, so ist den schwerbehinderten Bewerbern und Bewerberinnen ein entsprechender Nachteilsausgleich einzurichten. Der betreffende

Bewerberkreis ist rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass entsprechende Leistungen abgefordert werden sollen und dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und des Umfangs ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld mit dem schwerbehinderten Menschen und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung zu klären.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung ist an allen Stellenbesetzungs- sowie Berufungsverfahren rechtzeitig und vollumfänglich zu beteiligen.

(5) Nach § 154 Abs. 1 SGB IX haben öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Erfüllt die Hochschule ihre Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung der Hochschulleitung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört (§164 Abs.1 Satz 6 u. 7). Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Um eine einheitliche Umsetzung des §5 dieser Vereinbarung zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:

(a) Die Hochschule teilt der Schwerbehindertenvertretung geplante Stellenbesetzungsvorhaben rechtzeitig mit.

(b) Die Hochschule teilt vor Beginn des Auswahlprozesses die Auswahlkriterien mit, die für sie bei der Auswahl der Bewerbenden von Bedeutung sind.

(c) Der Ausschreibungstext ist der Schwerbehindertenvertretung vor der Veröffentlichung zur Prüfung auf diskriminierende Formulierungen vorzulegen und ggf. mit ihr zu erörtern.

(d) Bei Einstellungs-, Berufungs- und Ausbildungsmaßnahmen nimmt die Hochschule frühzeitig mit der Arbeitsagentur und dem Integrationsfachdienst Kontakt auf, um Vermittlungsvorschläge zu erhalten. Dies gilt auch für intern auszuschreibende Stellenbesetzungsvorhaben. Bei akademischen Berufen ist zusätzlich bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker schriftlich anzufragen, ob für die Ausschreibung geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind.

Die Vermittlungsvorschläge werden auf Eignung zur Einstellung überprüft. Sind die vorgeschlagenen kandidierenden Personen formal geeignet, sind sie zwingend für das Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Über die Anfragen und die Vermittlungsvorschläge ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu jedem Besetzungsverfahren zu informieren.

(e) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und formal geeignet sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

In Berufungsverfahren sind formal geeignete schwerbehinderte Bewerbende, in allen Auswahlstufen zu berücksichtigen. Über die Eingänge von Bewerbungen Schwerbehinderter ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten.

Soll ein schwerbehinderter Mensch, der sich beworben hat, wegen fehlender Eignung aus einem Verfahren ausgeschlossen werden, so ist dies vor der Weiterführung des Verfahrens mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Für den Fall, dass bei der Erörterung keine Einigung erreicht werden kann, soll die/der schwerbehinderte Bewerber/in weiterhin im Verfahren berücksichtigt werden. Die Erörterung hat durch die Hochschulleitung zu erfolgen.

(f) Der Schwerbehindertenvertretung sind unaufgefordert sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen, sofern im Verfahren Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen.

(g) Der Schwerbehindertenvertretung ist dann die Bewerbungsübersicht und der Bewerbungsspiegel inkl. der beabsichtigten Vorauswahlentscheidung zu überlassen. Der Schwerbehindertenvertretung ist gem. § 178 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und anschließend das endgültige Ergebnis der Vorauswahlentscheidung (welche Bewerbende zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollen) mitzuteilen.

(h) Vorstellungstermine sind mit der Schwerbehindertenvertretung im Einvernehmen abzustimmen.

(i) In Berufungsverfahren erfolgt eine Mitteilung an die Schwerbehindertenvertretung, wann die jeweiligen Sitzungen (mit Tagesordnung) der Berufungskommission stattfinden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Mitteilung über die Termine der Probevorlesungen. Termine für Probeveranstaltungen mit schwerbehinderten Bewerbenden sind im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.

(j) Die Schwerbehindertenvertretung erhält rechtzeitig eine Mitteilung zu der beabsichtigten Einstellungsentscheidung. Hierzu wird ihr eine Kopie der kompletten Dokumentation des Verfahrens überlassen.

(k) Bei Vorliegen von nicht erfolgreichen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, ist mit substantiierter Begründung auszuführen, warum die Bewerbung nicht erfolgreich war. Der Schwerbehindertenvertretung ist vor Fortführung des Besetzungsverfahrens Gelegenheit zur Stellungnahme und Erörterung zu geben. Das weitere Vorgehen richtet sich nach §164 Abs.1 Satz 6 - 8 SGB IX.

(l) Nach endgültig getroffener Entscheidung erfolgt hierüber eine Mitteilung an die Schwerbehindertenvertretung.

(m) Führt die Hochschule ein Verfahren bzw. Verfahrensteile ohne persönliches Zutun der Schwerbehindertenvertretung durch, weil diese verhindert war (Urlaub, Krankheit, konträre Terminlage), so ist dies nur zulässig, wenn das Stellenbesetzungsverfahren ansonsten unzumutbar im Zeitablauf aufgehalten würde. Die Nachweispflicht ob ein solcher Umstand vorliegt, obliegt der Hochschulleitung. Der Nachweis ist gegenüber der Schwerbehindertenvertretung schriftlich zu dokumentieren.

Wie die entsprechenden Verfahren/Verfahrensteile diskriminierungsfrei durchgeführt wurden ist ebenso durch entsprechende schriftliche Dokumentation gegenüber der Schwerbehindertenvertretung nachzuweisen. Die allgemeinen Informationspflichten während eines Verfahrens bleiben hiervon unberührt.

§ 6 Ausbildungsplätze

(1) Für schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Jugendliche und junge Erwachsene ist es von großer Bedeutung, den Berufseinstieg zu finden. Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden können, ohne dass die Auszubildenden infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

(2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.

(3) Sollen Auszubildende der Hochschule im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Auch wenn die Hochschule über ihren Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mind. sechs Monate anzubieten.

§ 7 Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Menschen

(1) Befristete Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Beschäftigten sollen spätestens nach zwei Jahren oder mindestens 3 Monate vor Ablauf auf unbefristete Weiterbeschäftigung überprüft werden. Alle Förderungsmöglichkeiten sollen ausgeschöpft werden. Hierzu ist von der Hochschule Kontakt mit den Fachstellen der Bundesagentur für Arbeit (im weiteren ARGE) und dem Integrationsamt aufzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei den Verhandlungen beteiligt.

(2) Vor der dauerhaften Fremdvergabe von Leistungen, die auch von schwerbehinderten Menschen erbracht werden oder erbracht werden können, verhandelt die Hochschule mit den Fachstellen der ARGE und dem Integrationsamt über Förderleistungen mit dem Ziel des Arbeitsplatzerhalts in der Hochschule. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei den Verhandlungen beteiligt.

(3) Die Hochschule schaltet beim Auftreten von Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den zuständigen Personalrat sowie das Integrationsamt bzw. die Arbeitsagentur ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern. Dies gilt auch für von Behinderung bedrohte Beschäftigte sowie Langzeiterkrankte, deren Leistungsfähigkeit nach Neuerkrankung nicht mehr im gewohnten Maße gegeben ist. Im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist eine adäquate Beschäftigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten. Ergeben sich Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Beschäftigungsverhältnisses (von Personen nach §1) aus personen- verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen, werden mit der betroffenen Person, der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt und dem Personalrat frühzeitig Präventionsgespräche mit dem Ziel geführt, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.

(4) Langzeiterkrankte werden auf ärztliche Empfehlung stufenweise wieder eingegliedert. Der Arbeitsablauf wird individuell der Reha-Maßnahme angepasst. Die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt erstellt einen Wiedereingliederungsplan und empfiehlt wie Arbeitszeit und Belastung schrittweise bis zum vertraglich festgelegten

Umfang angehoben werden sollen. Auf Wunsch des/der Beschäftigten bespricht die Hochschulleitung mit dem/der Beschäftigten (ggf. unter Hinzuziehung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung) den Wiedereingliederungsplan vor dessen Beginn.

§ 8 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

(1) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter oder solcher Beschäftigter, die von Schwerbehinderung bedroht sind, sind so auszuwählen oder anzupassen, dass deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit erhalten bleibt. Es besteht ein Anspruch auf Beschäftigung, bei der die schwerbehinderten Beschäftigten ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch einen behindertengerechten Einsatz möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

(2) Weiterhin stellt die Hochschule alle notwendigen technischen Gerätschaften und Software zur Erleichterung des Arbeitsablaufes schwerbehinderter Beschäftigter bereit. Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt und/oder die Arbeitsagentur sowie der Integrationsfachdienst einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Mögliche andere Leistungsträger wie z. B. die Landesunfallkasse oder die Krankenkassen sind ggf. mit zu beteiligen.

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte, welche nach § 155 Abs. 1 N1 Buchstabe a SGB IX i. V. m. § 49 SGB IX zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen, haben bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen und Bewilligung durch einen Kostenträger das Recht, eine Assistenzkraft selbst einzustellen (Arbeitgebermodell) oder einen Anbieter von Assistenzdienstleistungen auf eigene Rechnung mit der Arbeitsassistenz (Dienstleistungsmodell) zu beauftragen.

Die Kostenträgerschaft und Bewilligung richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und SchwbAV (Integrationsamt, Rehabilitationsträger, ARGE).

Beantragung, Akquise der Assistenzkraft, die Vertragsgestaltung sowie die Organisations- und Anleitungskompetenz und die Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitgeberpflichten beim Arbeitgebermodell obliegen den AssistenznehmerInnen.

(4) Patenschaft und Mentoring können einen wichtigen Baustein bei der Einarbeitung darstellen. Erfahrene Beschäftigte der Hochschule, bekommen die Aufgabe den neuen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Das können bspw. wichtige Informationen und Hinweise bezüglich der Verwaltungsabläufe sein oder aber auch bezüglich der sozialen Einrichtungen der Hochschule. Ziel einer solchen Maßnahme ist die Erleichterung des Einstiegs durch Minimierung von Unsicherheitsfaktoren. Wer eine Patenschaft oder das Mentoring übernehmen soll, legt die Hochschulleitung beziehungsweise die Sachgebiets- oder Fachbereichsleitung im Einvernehmen mit den Beteiligten und der Schwerbehindertenvertretung fest. Beschäftigte können nicht zur Übernahme einer Patenschaft oder Mentoring verpflichtet werden und auf die Freiwilligkeit zur Übernahme dieser Aufgaben ist besonders hinzuweisen.

(5) Begehungen der Arbeitsplätze von Beschäftigten nach §1 dieser Vereinbarung, werden durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates durchgeführt. Der technische Beratungsdienst

des Integrationsamtes ist ggf. in die Begehung und anschließende Gestaltung einzu-
beziehen.

(6) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf nicht an bau-
lichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung von Neubauten und
Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Personal-
räte in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als
auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Nor-
men (insbesondere DIN 18040) und die Landesbauordnung (LBO insbesondere §51)
sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sit-
zungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Menschen, die in Ihrer Mobilität
eingeschränkt sind, zugänglich gemacht werden.

(7) Schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen "aG" und "G" erhalten im
Rahmen der örtlichen Möglichkeiten einen Parkplatz in größtmöglicher Nähe zum Ar-
beitsplatz. Behinderten Beschäftigten mit dem Merkzeichen der „eingeschränkten Mo-
bilität/Beweglichkeit“ ist ein Parkplatz mit bestmöglicher Erreichbarkeit zur Verfügung
zu stellen.

(8) Blinden und anderen schwerbehinderten Beschäftigten ist das Mitführen eines Blinden-
führhundes, eines Behindertenbegleithundes oder eines Assistenzhundes an der
Hochschule Trier gestattet. Bei Behindertenbegleithunden oder Assistenzhunden ist
der Bedarf über ein ärztliches Attest nachzuweisen. Für den Hund muss ein entspre-
chender Eignungsnachweis vorliegen (mind. Begleithundeprüfung Prüfung des VDH)
und er muss bei seiner Arbeit eine deutlich erkennbare Kennzeichnung tragen (soge-
nannte Kenndecke).

(9) Beschäftigten mit Behinderung ist im Rahmen des gesetzlichen Nachteilsausglei-
ches der Zugang zu Telearbeit und Teilzeit bevorzugt zu gewähren. Ergänzend zur
Dienstvereinbarung über Telearbeit an der Hochschule kann mit Menschen aus dem
Personenkreis nach §1 dieser Vereinbarung der zeitliche Umfang der Telearbeit im
Rahmen eines Nachteilsausgleiches mit Zustimmung des Personalrates individuell
vereinbart werden.

(10) Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang nur
mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich von einer Person ihrer Wahl begleiten
lassen. Die Bestimmungen für die Durchführung richten sich nach SGB IX und dem
Landesreisekostengesetz.

§ 9 Arbeitszeitgestaltung

(1) Unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten
Beschäftigten können, unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten, be-
sondere Regelungen für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen ange-
zeigt sein. Die Zustimmung für die individuelle Vereinbarung wird vom jeweiligen Per-
sonalrat eingeholt.

(2) Schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/ge-
sundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, sollen zusätzli-
che Kurzpausen (bis max. 15 min.) unter Fortzahlung der Bezüge erhalten. Hierzu
können Beschäftigte mit Schwerbehinderung einen formlosen schriftlichen Antrag an
die Personalverwaltung stellen. Solchen Anträgen ist grundsätzlich zu entsprechen,
wenn der Antrag sich auf eine ärztliche Empfehlung stützt. Eine Bewilligung kann nur

versagt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. In diesen Fällen sind die antragsstellende Person und die Schwerbehindertenvertretung über die Versagungsgründe zu informieren. Auf Verlangen der Schwerbehindertenvertretung sind die Gründe zu erörtern.

Im Bewilligungsfall ist die weisungsbefugte Führungskraft von der Hochschulleitung oder Personalsachbearbeitung frühzeitig über die entsprechenden Notwendigkeiten zu informieren, so dass die Arbeitsplanung entsprechend angepasst werden kann.

(3) Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die wegen medizinisch notwendiger ambulanter Rehabilitationsleistungen und Therapien die Regelarbeitszeit unterbrechen müssen, soll für die Zeiten der Maßnahmen und für die dazu erforderlichen Wegezeiten, Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Für die Zeiterfassung gelten hier die Regelungen entsprechend der jeweils gültigen Dienstvereinbarung über die Durchführung der Zeiterfassung, in analoger Anwendung.

Für die Freistellung ist ein schriftlicher Antrag bei der Hochschulleitung zu stellen. Hierbei ist die medizinische Notwendigkeit der Behandlungsmaßnahme durch Vorlage eines ärztlichen Attestes nachzuweisen.

§ 10 Prävention

(1) Im Rahmen der Vorbeugung von Behinderung ist den Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer individuellen Gesundheit zu geben.

Hierdurch sollen berufsbedingte Behinderungen verhindert werden und auch den Personen umfassend gute Arbeitsbedingungen gesichert werden, die aufgrund einer Beeinträchtigung spezifische Anforderungen haben.

Die Konzeptionierung der Präventionsmaßnahmen, welche auch Anregungen von Beschäftigten, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung aufgreift, findet als fester Bestandteil, Eingang in das Personalentwicklungskonzept der Hochschule.

Zu den Präventionsmaßnahmen können beispielsweise gehören:

- Ernährungsberatung
- Kurse zur Entspannung
- Kurse zur Nikotinentwöhnung
- Rückenkurse
- Kurse zur Stressbewältigung
- Massageangebote
- Sportangebote

Bei der Zusammenstellung aller geeigneten Angebote im Sinne des § 10 dieser Vereinbarung soll auch geprüft werden, inwieweit den Beschäftigten Angebote anderer Träger (wie z. B. Volkshochschulen, Krankenkassen etc.) kostenlos angeboten werden können (Kostenübernahme durch die Hochschule).

(2) Personalverantwortliche sollen auf die Fehlzeitsituation in Ihrem Verantwortungsbereich achten und dafür Sorge tragen, dass bei Abwesenheit Einzelner das Arbeitsaufkommen so umverteilt wird, dass es nicht zu besonderen Lasten einzelner anderer Beschäftigter führt.

(3) Gesunde Arbeit zeichnet sich auch durch ergonomisch gestaltete Arbeitsprozesse

unter Anwendung gebrauchstauglicher Arbeitsmittel aus. Arbeitsabläufe wie auch digitalisierte Arbeitsabläufe sollten daher auf ihre ergonomische Ausgestaltung geprüft und ggf. angepasst werden.

(4) Führungskräfte (Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen etc.) und Personalverantwortliche haben als Führungskräfte über ihre Führungskultur eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeitenden. Die Führungsgrundsätze der Mitglieder des rheinland-pfälzischen Ministerrates finden für diesen Personenkreis Anwendung.

§ 11 Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter

(1) Nach §164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Nachteilsausgleich gegenüber nicht behinderten Beschäftigten durch bevorzugte Berücksichtigung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Auf die berufliche Fortbildung und Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter legt die Hochschule deshalb besonderen Wert.

(2) Schwerbehinderten Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie deshalb im Rahmen des Nachteilsausgleiches bevorzugt zuzulassen. Mögliche Erleichterungen sind dabei zu bewilligen und die Kosten hierfür von der Hochschule zu übernehmen, sofern eine Finanzierung nicht über Dritte vorgenommen werden kann.

(3) Im Einzelfall können Art und Schwere der Behinderung Folgen haben, die weitere besondere Förderungsmaßnahmen zu ihrem Ausgleich nötig machen. Dies gilt vor allem, wenn nach Würdigung aller Umstände anzunehmen ist, dass schwerbehinderte Beschäftigte ohne eine Behinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht hätten.

§12 Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter

(1) Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Beschäftigte Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass nicht schwerbehinderte Beschäftigte sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle tariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

(2) Für schwerbehinderte Beschäftigte gilt, dass aus der Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung/Höhergruppierung keine Nachteile erwachsen dürfen. Bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung müssen schwerbehinderte Beschäftigte entsprechend dem Nachteilsausgleich gefördert werden.

§ 13 Qualifizierung von Führungskräften

Führungskräfte (Abteilungsleitungen, Fachbereichsleitungen etc.) und Personalverantwortliche sind für die Umsetzung der Vereinbarung mit verantwortlich. Sie haben sich über die gesetzlichen Regelungen und die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigten und die Inklusion schwerbehinderter Menschen zu informieren.

Ihnen können dazu im Rahmen der Personalentwicklung Schulungen zu folgenden Themen angeboten werden:

- Inklusionsvereinbarung
- Behindertenrecht in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren
- Behindertenrecht in Bezug auf die Anwendungsleitlinien des Landes RLP
- Barrierefreiheit

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist von der Hochschulleitung zu bewerben und zu fördern.

§ 14 Inklusionsbeauftragte(r)

Die Hochschule Trier benennt eine(n) Inklusionsbeauftragte(n). Der oder die gemäß § 181 SGB IX bestellte Beauftragte des Arbeitgebers (Inklusionsbeauftragte/r) setzt sich für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an der Hochschule Trier aktiv ein. Die Hochschulleitung unterstützt den oder die Beauftragte(n) bei dieser Aufgabe. Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung erfolgt auf Grundlage von Vertrauen und Partnerschaft im Sinne des § 2 Landespersonalvertretungsgesetz.

§ 15 Inklusionsteam

(1) Die Hochschule Trier verpflichtet sich zur Bildung eines Inklusionsteams bestehend aus:

- Inklusionsbeauftragte(r)
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalratsvertreter/innen
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Sitzungen des Inklusionsteams werden durch den/die Inklusionsbeauftragte(n) einberufen und geleitet.

Bei Bedarf werden zu den Sitzungen eingeladen:

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Vertretung der Arbeitsagentur
- Vertretung des Integrationsamtes
- Vertretung des Personalverwaltung
- sonstige Sachverständige

(2) Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen:

- Die Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Die Beratung der Hochschule bezüglich der Fördermöglichkeiten
- Die Koordination der Zusammenarbeit interner/externer Akteure
- Die Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung
- Die Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Die Überprüfung von Vereinbarungszielen
- Die Bildung einer Schlichtungsstelle

(3) Das Inklusionsteam trifft sich halbjährlich oder bei Bedarf häufiger.

(4) Zur Beseitigung von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Hochschulleitung und der Schwerbehindertenvertretung, bildet das Inklusionsteam (ggf. unter Hinzuziehung von Sachverständigen) eine Schlichtungsstelle. Die Schlichtungsstelle wird durch den/die Inklusionsbeauftragte(n) einberufen und geleitet. Die Schlichtungsstelle beschließt eine Empfehlung an die Hochschulleitung. Die Empfehlung ist nicht bindend und entfaltet erst durch Umsetzung durch die Hochschulleitung ihre rechtliche Wirkung.

§ 16 Beteiligungspflicht und Berichtspflicht

(1) Die Hochschule Trier unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, in denen die Teilhabe am Berufsleben von Menschen entsprechend §1 dieser Vereinbarung betroffen ist, unverzüglich und umfassend. Dies gilt insbesondere sofern in konkreten Einzelfällen teilhabeeinschränkende Folgen einer Maßnahme nicht ausgeschlossen werden können.

(2) Die Vertretungsregelungen innerhalb der Schwerbehindertenvertretung bei Abwesenheit sind zu beachten.

(3) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich im Rahmen der Ausübung ihres Amtes unmittelbar und eigenständig an das Integrationsamt, den Integrationsfachdienst und die Agentur für Arbeit sowie Rehabilitationsträgern und Unfallkasse zu wenden.

(4) Jährlich (spätestens bis April eines jeden Kalenderjahres) überlässt die Hochschule Trier der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie ihrer Anzeige (nach § 163 Abs.2 SGB IX) an die ARGE (REHADAT) sowie das Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX.

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr unverzüglich alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten zu melden.

§ 17 Controlling und Evaluation

(1) Die Parteien sind sich einig, dass es sich bei der Umsetzung dieser Vereinbarung um einen Prozess handelt, der zu jeder Zeit eine Nachsteuerung und die daraus folgende Weiterentwicklung ermöglichen soll. Dazu findet jährlich oder bei Bedarf eine Gesprächsrunde mit den Schwerbehindertenvertretungen, den Personalräten, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung zu den Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, insbesondere der Personalplanung und Qualifizierung statt. Die hierbei gewonnen Erkenntnisse sind zu dokumentieren und sollen in die Fortschreibung dieser Vereinbarung einfließen. Die Teilnahme an den Gesprächsrunden entbindet die Hochschulleitung nicht von ihrer Teilnahme- und Berichtspflicht bei der Versammlung der Schwerbehinderten.

(2) Diese Vereinbarung und ihre Umsetzung soll vier Jahre nach ihrem Inkrafttreten durch das Inklusionsteam und die Hochschulleitung evaluiert werden. Ein Ziel dieser Evaluation ist es, den Vollzug von Regelungen dieser Vereinbarung auf ihre sozialen und organisatorischen Auswirkungen hin zu untersuchen und ggf. Vorschläge zur Nachsteuerung zu erarbeiten.

§ 18 Rechtliche Grundlagen

Die UN Menschenrechtskonvention, das Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen RLP (LGGBehm), das Sozialgesetzbuch IX sowie die Anwendungsleitlinien des Landes RLP finden in ihren jeweils gültigen Fassungen an der Hochschule uneingeschränkt Anwendung und sind Bestandteil und Grundlage dieser Vereinbarung. Tarifrechtliche Bestimmungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

§ 19 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung rechtsunwirksam sein, so ist die Rechtswirksamkeit der anderen Bestimmungen hiervon unberührt.

§ 20 Geltungsdauer

Die Inklusionsvereinbarung ersetzt die Integrationsvereinbarung vom 29.05.2007 und tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der Vertragspartner, unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten, gekündigt wird.

Die Inklusionsvereinbarung wird spätestens nach Ablauf der in § 17 Abs. 2 genannten Frist überprüft und fortgeschrieben.

Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Nach Eingang einer Kündigung nehmen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Gesamtpersonalrat unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung auf.

Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung bleibt die bestehende Inklusionsvereinbarung gültig.

Die Inklusionsvereinbarung wird an den Aushängen und im Intranet der Hochschule bekannt gemacht. Das zuständige Integrationsamt und die zuständige Arbeitsagentur erhalten nach Unterzeichnung je eine Durchschrift.

Trier, den 03.09.2020

Dorit Schumann 3.9.2020
Prof. Dr. Dorit Schumann
Präsidentin

Marina Herz 01.09.2020
Marina Herz
Gesamtschwerbehindertenvertretung

M. A. Schwarz 31.08.20
Michael Schwarz
Vorsitzender Gesamtpersonalrat