

Inklusionsvereinbarung

**gem. § 166 SGB IX
zwischen
dem Präsidium,
den Personalräten und
der Schwerbehindertenvertretung
der Hochschule Rhein-Waal**

Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX

**Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion
von Menschen mit Behinderung
an der Hochschule Rhein-Waal**

**zwischen der Hochschule Rhein-Waal,
vertreten durch das Präsidium**

und

**der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der
Hochschule Rhein-Waal**

und

**den Personalräten
der Hochschule Rhein-Waal**

**unter Beteiligung
der Inklusionsbeauftragten der Hochschule Rhein-Waal**

Präambel

Gemäß §166 SGB IX wird diese Inklusionsvereinbarung abgeschlossen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in der Hochschule Rhein-Waal zu ermöglichen, zu fördern und zu verbessern. Die in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziele werden so auch an der Hochschule Rhein-Waal fester Bestandteil, umgesetzt und verstetigt.

Durch diese Inklusionsvereinbarung werden alle Beschäftigten der Hochschule Rhein-Waal, insbesondere aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen sensibilisiert.

Ziel ist zum einen, Beschäftigte mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen, Verständnis und Toleranz im Miteinander zu schaffen. Dazu gehört die Ermütigung betroffener Beschäftigter aller Statusgruppen, eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu beantragen bzw. anzuzeigen. Die Inhalte dieser Vereinbarung stützen sich auf das Neunte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die 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) in der jeweils gültigen Fassung.

1. Anwendungsbereich

- 1.1** „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung zu erwarten ist" (SGB IX).
- 1.2** Diese Vereinbarung gilt für alle Menschen, die von der vorgenannten Definition erfasst werden und in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Hochschule Rhein-Waal stehen oder sich um eine Beschäftigung, bzw. um einen Ausbildungsplatz bewerben. Diese Vereinbarung gilt auch für Berufungsverfahren. Menschen mit Behinderungen im Sinne dieser Vereinbarung ist ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder die Gleichstellung zuerkannt. Menschen, die einen Antrag auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung gestellt haben, sind bis zur Entscheidung über den Antrag unter Vorbehalt ebenfalls als schwerbehinderte Menschen zu behandeln. Über die Beantragung ist ein Nachweis zu erbringen.
- 1.3** Da die Gruppe der schwerbehinderten Frauen auf dem Arbeitsmarkt besonderen Hürden ausgesetzt ist, werden an der Hochschule Rhein-Waal die Belange schwerbehinderter Frauen bei der Einstellung, Beschäftigung und der Förderung der beruflichen Entwicklung gemäß § 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX besonders berücksichtigt.

2. Ziele dieser Inklusionsvereinbarung

- 2.1** Förderung der Einstellung und Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
- 2.2** Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten und Auszubildenden mit einer angestrebten Quote von 6 %, die sukzessive erreicht werden soll.
- 2.3** Beschäftigungssicherung und/oder individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes von schwerbehinderten Menschen
- 2.4** Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten
- 2.5** Barrierefreiheit an der Hochschule Rhein-Waal
- 2.6** Nachhaltige Gesundheitsprävention für die Beschäftigten der Hochschule Rhein-Waal, um Behinderung zu vermeiden.

3. Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- 3.1** Bei allen intern und extern zu besetzenden Stellen wird geprüft, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Bei extern zu besetzenden Stellen wird insbesondere geprüft, ob bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen geeignet sind. Sowohl bei den intern als auch bei den extern zu besetzenden Stellen ist schwerbehinderten Bewerber*innen im Sinne von Nummer 1.2 dieser Vereinbarung vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerber*innen der Vorzug zu geben. Bei körperlichen Einschränkungen wird geprüft, wie diese mit geeigneten Hilfsmitteln zu kompensieren sind. Nur wenn dies nicht möglich ist, kann ein schwerbehinderter Mensch wegen fehlender körperlicher Eignung abgelehnt werden.

In die Ausschreibungen wird standardmäßig folgender Text aufgenommen:

„Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Zur Wahrung Ihrer Interessen bitten wir Sie, uns bereits in Ihrem Bewerbungsschreiben einen entsprechenden Hinweis auf Ihre Schwerbehinderung/Gleichstellung zu geben.“

Gerne können Sie sich bei Fragen auch vorab an unsere Schwerbehindertenvertretung wenden. Kontakt: schwerbehindertenvertretung@hochschule-rhein-waal.de"

- 3.2** Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen werden der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenvertretung/SBV) mitgeteilt. Ihr wird Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen gewährt.
- 3.3** Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz beworben haben, werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dies gilt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Darüber entscheidet die einstellende Stelle unter frühzeitiger Einbeziehung der SBV und unter Beachtung des Anforderungsprofils. Die Schwerbehinderung/Gleichstellung muss aus der Bewerbung erkennbar sein.

Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird der ggf. erforderliche Unterstützungsbedarf abgefragt, damit individuell notwendige Unterstützung gegeben werden kann (z.B. Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationshilfen etc.).

- 3.4** Die SBV steht bereits im Vorfeld eines Vorstellungsgesprächs den Bewerber*innen als Ansprechperson zur Verfügung. Die Kontaktdaten werden in der Einladung zum Gespräch mitgeteilt.
- 3.5** Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen wird die SBV an allen Vorstellungsgesprächen zwecks Vergleichbarkeit sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden beteiligt. Eine Ausnahme davon gilt nur dann, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests, Assessment-Center oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so werden schwerbehinderten Bewerber*innen auf Antrag unter Beteiligung der SBV Nachteilsausgleiche gewährt.

- 3.6** Eine im Vergleich zu anderen Bewerber*innen geringere Eignung oder fehlende Berufserfahrung, 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. Kommt hiernach ein schwerbehinderter Mensch in die engere Auswahl, so wird er bei gleicher Eignung gegenüber den nichtbehinderten Menschen eingestellt.
- 3.7** Über die Entscheidung, entweder zur Einstellung bzw. Ausbildung einen schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder einer anderen Bewerbung den Vorzug zu geben, wird die SBV durch die, von der Dienststelle dazu organisatorisch berechtigten, Personen bzw. die Berufungskommission umgehend informiert. Hält die SBV im zweiten Fall die Berücksichtigung jedoch für möglich und geboten, übersendet sie der Dienststelle bzw. Berufungskommission eine Stellungnahme. Bleiben die Dienststelle bzw. Berufungskommission bei ihrer Entscheidung, den schwerbehinderten Menschen nicht zu berücksichtigen, wird diese Stellungnahme der Auswahlbegründung beigelegt.
- 3.8** Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen als Beamte wird § 13 Abs. 1 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung - LVO) in der jeweils gültigen Fassung beachtet. Danach darf von ihnen bei der Einstellung nur das Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden; die körperliche Eignung wird im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden können, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geeignet ist. Die Einstellung schwerbehinderter Menschen als Beamte ist auch dann möglich, wenn aufgrund der Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit nicht auszuschließen ist; die Bewerber*innen werden darauf aufmerksam gemacht, dass eine beamtenrechtliche Versorgung nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-

Westfalen (Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamtVG NRW) eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren voraussetzt.

- 3.9** Um die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen zu können, müssen schwerbehinderte Beschäftigte und Bewerber*innen die Beantragung der Schwerbehinderung, der Gleichstellung oder die Anerkennung dem Arbeitgeber anzeigen.

Die Personalakten von schwerbehinderten Beschäftigten werden in geeigneter Weise gekennzeichnet, um die Beteiligung der SBV in jedem Fall zu gewährleisten und die Nachteilsausgleiche zu gewähren.

- 3.10** Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, werden ihr monatlich alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten, sowie Meldungen über Beantragung, Neubewilligung bzw. Veränderung des GdB und der Gleichstellung mitgeteilt. Im besonderen Bedarfsfall (z.B. vor Wahlen oder der Schwerbehindertenversammlung) wird ein aktueller Überblick auf Anfrage mitgeteilt.

4. Barrierefreiheit in der Informationstechnologie

- 4.1** Die Hochschule Rhein-Waal verpflichtet sich, die gesetzlichen Ziele der Barrierefreiheit in der Informationstechnologie aktiv zu fördern und bei der Planung neuer Maßnahmen zu beachten. Das Ziel der allgemeinen Barrierefreiheit wird insbesondere durch die Regelungen in § 10 Behindertengleichstellungsgesetz NRW, der Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung NRW sowie der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung-BITV 2.0 konkretisiert.
- 4.2** Die Einhaltung der Anforderungen ist, nach Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung, auch für wesentliche IT-Anwendungen, die für die tägliche Arbeit an der Hochschule notwendig sind, nach Maßgabe der technischen, finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten sicherzustellen, auch wenn hierfür kein gesetzlicher Auftrag aktuell vorliegt.
- 4.3** Das Inklusionsteam der Hochschule Rhein-Waal wird sukzessive und kontinuierlich für alle wesentlichen IT-Anwendungen, die durch zentrale Einrichtungen betrieben werden, den Stand der Barrierefreiheit mit Hilfe des Dezernates Informationstechnik ermitteln und in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung ggf. notwendige Maßnahmen festlegen.

5. Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld/Barrierefreiheit

- 5.1** Schwerbehinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Dies umfasst auch das Arbeitsumfeld. Schwerbehinderte Menschen werden – wie alle Beschäftigten – bei der Einrichtung und Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einbezogen. Dies gilt insbesondere für neue Beschäftigte sowie Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen. Neben der Anpassung von Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit einschließlich Pausenregelungen (z.B. erhöhter Pausenbedarf wegen Art und Schwere der Behinderung) können für schwerbehinderte Beschäftigte u.a. akustische und optische Hilfsmittel, behinderungsgerechte Büromöbel, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Braille Display und/oder Vergrößerungssysteme erforderlich sein. Die SBV und der Betriebsärztliche Dienst bieten den behinderten Beschäftigten und den betroffenen Organisationseinheiten Beratung an.

Angemessene Vorkehrungen sollen möglichst vor Arbeitsaufnahme getroffen werden. Schwerbehinderte Menschen werden bei Einstellung oder Übertragung eines neuen Arbeitsbereiches besonders sorgfältig am Arbeitsplatz eingewiesen.

- 5.2** Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Integrationsamt, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger) kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Die SBV und die*der Inklusionsbeauftragte der Hochschule Rhein-Waal sind dafür die Ansprechpartner*innen. Notwendige Kosten, die von den Rehabilitationsträgern nicht oder nur anteilig übernommen werden, werden von der Hochschule Rhein-Waal getragen.
- 5.3** Die Hochschule Rhein-Waal berücksichtigt Vorschriften, Richtlinien und Normen in ihrer jeweils aktuellen Fassung für barrierefreie IT-Anwendungen, digitale Plattformen und Bürotechnik. Dies gilt für das Anforderungsspektrum der Ausschreibung ebenso wie für Neubeschaffungen und Aktualisierungen bestehender Anwendungen.
- Alle mit IT-Anwendungen und Bürotechnik betrauten Beschäftigten nehmen an notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur barrierefreien Informations- und Bürotechnik teil. Die SBV wird bei allen vorgenannten Maßnahmen beteiligt.
- 5.4** Die Hochschule Rhein-Waal trägt Sorge, dass bei Hochschulveranstaltungen die Teilnahme aller durch Barrierefreiheit möglich ist.
- 5.5** Bei Neu- und Umbauten sowie Renovierungsmaßnahmen berücksichtigt die Hochschule Rhein-Waal bereits bei der Planung, bei Ausschreibungen, in der Ausführung und in den Gefährdungsbeurteilungen die Vorschriften, Richtlinien und Normen für barrierefreies Bauen in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Sie setzt die erforderlichen Maßnahmen unter Beteiligung der SBV um, führt eine aktuelle Dokumentation der Gebäude und stellt sicher, dass Ausschreibungen den Anforderungen zur Barrierefreiheit genügen.
- Die Hochschule Rhein-Waal verpflichtet sich, dass mit Baumaßnahmen betraute Beschäftigte an notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit teilnehmen.
- 5.6** Die SBV wird bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie der Anmietung von Diensträumen beteiligt, sofern die Belange schwerbehinderter Beschäftigter berührt werden. Dies gilt auch für die Verteilung von Diensträumen innerhalb von Dienstgebäuden. Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter werden nach Möglichkeit so ausgewählt, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Es wird gegebenenfalls ein Einzelzimmer zugeteilt. Das gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, wenn die Art der Behinderung dies erfordert.
- 5.7** Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, wird auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Rücksicht genommen. Hierzu gehören in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für die Standorte der Hochschule Rhein-Waal wird daher sichergestellt, dass diesen schwerbehinderten Beschäftigten geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen.
- 5.8** Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten für medizinisch notwendige ärztliche und therapeutische Behandlung Arbeitsbefreiung, sofern diese in der Arbeitszeit – auch während des Arbeitszeitrahmens – stattfinden müssen. Die erforderliche Abwesenheit ist den Fachvorgesetzten anzukündigen, durch ärztliches Attest nachzuweisen und wird dem Zeitkonto in vollem Umfang incl. Wegezeiten gutgeschrieben.
- 5.9** Speziell ausgebildete Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes mitgeführt und untergebracht werden.

- 5.10 Die Belange von schwerbehinderten Menschen einschließlich des Bedarfs an Evakuierungshilfen werden beim Notfallmanagement und Brandschutzkonzept berücksichtigt und in die Notfallpläne sowie in erforderlichen Schulungen aufgenommen.
- 5.11 Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit und Überstunden und auch von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt, wenn die Vertretung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erledigt werden kann oder die Art der Behinderung den Betroffenen unzumutbar erscheinen lässt. Bei zwingenden dienstlichen Gründen wird ein Gespräch zwischen der betroffenen Person, einer Vertretung der Dienststelle (i.d.R. die*der Inklusionsbeauftragte) und der SBV einberufen.
- 5.12 Die Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) ist geeignet, nach längerer Erkrankung die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Grundsätzlich soll die direkte Führungskraft ihre Zustimmung zur Durchführung der Wiedereingliederung erteilen. Eine Ablehnung ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

6. Förderung der beruflichen Entwicklung

- 6.1 Schwerbehinderte Beschäftigte werden in ihrem Bestreben nach höherwertigen Tätigkeiten und Arbeitsplatzwechsel mit besseren Entwicklungsperspektiven im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unterstützt und gefördert. Um mittelbare institutionelle Diskriminierung zu verhindern und bestehende Nachteile aufgrund einer Beeinträchtigung auszugleichen, sollen schwerbehinderte Beschäftigte, sofern eine Verhältnismäßigkeit vorliegt, zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung besonders berücksichtigt werden. Durch geeignete Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit wird sichergestellt, dass an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen werden kann. Vor der Meldung von Beschäftigten zu Verwaltungslehrgängen wird geprüft, ob schwerbehinderte Beschäftigte geeignet und interessiert sind.
- 6.2 Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen wird die SBV beteiligt. Schwerbehinderte Menschen sollen gegen ihren Willen unter Berücksichtigung des § 164 Absatz 4 SGB IX nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen werden auf das unumgängliche, dienstlich erforderliche Maß beschränkt. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder Arbeitsplatzwechsel wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
- 6.3 Mobile Arbeit kann geeignet sein, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu verbessern und stellt ggf. auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Menschen, auch über die in der Dienstvereinbarung „Home-Office und Mobile Arbeit an der HSRW“ benannte Höchstgrenze hinaus, wird entsprochen, wenn dies die Arbeitsbedingungen verbessert und/oder den Erhalt des Arbeitsplatzes sichert sowie dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die SBV wird hierbei frühzeitig beteiligt.
- 6.4 Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Schwerbehinderten Beschäftigten wird bei der Bewilligung einer Teilerwerbsunfähigkeitsrente eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, wenn nicht erhebliche dienstliche Belange dem entgegenstehen. Unabhängig davon wird die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte grundsätzlich gefördert. Darüber hinaus werden aber auch geeignete Vorkehrungen getroffen, um schwerbehinderten Beschäftigten Vollzeitarbeitsplätze zu ermöglichen.

7. Ausbildung, Praktika, Rehabilitation

Die Hochschule Rhein-Waal unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, indem sie Praktika und Probebeschäftigungen für behinderte Jugendliche und Erwachsene sowie Rehabilitand*innen ermöglicht. Bewerbungen für solche Praktika und Probebeschäftigungen werden daher nach Möglichkeit berücksichtigt. Nach erfolgreicher Maßnahme wird mit Beteiligung der SBV eine Weiterbeschäftigung erörtert.

8. Prävention

- 8.1** Treten ernsthafte personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis schwerbehinderter Beschäftigter auf, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, werden unter Einschaltung der SBV, des zuständigen Personalrates sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Ausbildungs-, Dienst- und Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- 8.2** Präventionsmaßnahmen werden allen Beschäftigten unter der Berücksichtigung steuerrechtlicher Aspekte angeboten, um die Gesundheit und Dienst-/Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dazu gehört neben interner Weiterbildung, Gesundheitstagen auch die arbeitsmedizinische Beratung.
- 8.3** Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, wird ein BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement – angeboten. Zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und Erhaltung der Gesundheit können im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die in der Inklusionsvereinbarung festgelegten Maßnahmen und Nachteilsausgleiche vorübergehend unter der Berücksichtigung übergeordneter rechtlicher Vorgaben auch nicht schwerbehinderten Beschäftigten gewährt werden.
- 8.4** Die Hochschule Rhein-Waal bietet die Möglichkeit an, spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte, Lehrpersonen, schwerbehinderte Beschäftigte und alle Mitarbeiter*innen der HSRW über die eigene Weiterbildung oder geeignete Anbieter zu Inklusionsthemen, Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und Gesundheitsthemen, inkl. Berücksichtigung der Schwerbehinderung in der Lehre und Verwaltung zu besuchen. Führungskräfte sind gehalten regelmäßig an den einschlägigen Fortbildungen teilzunehmen. Im Rahmen einer Evaluation werden mit der Dienststelle geeignete Instrumente zur Erhöhung der Teilnahmequote entwickelt und im Anschluss umgesetzt.

9. Schwerbehindertenvertretung SBV

- 9.1** Die SBV wird bei allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder diese als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend durch das Dezernat Personal und Organisation unterrichtet und vor Entscheidungen angehört.
- 9.2** Schwerbehinderte Beschäftigte können zu Begehungen des Arbeitsplatzes, Personalgesprächen, Fürsorgegesprächen, zu Gesprächen bzgl. Arbeitszeit, Gesprächen zu Gefährdungsanzeigen etc. die SBV hinzuziehen. Die Dienststelle/ Vorgesetzten weisen die schwerbehinderten Beschäftigten hierauf hin.
- 9.3** Die SBV kann an allen Sitzungen des Senats, des Arbeitsschutzausschusses, der Kommission für Diversity und weiteren für die Aufgaben der SBV relevanten Arbeitsgruppen als beratendes Mitglied teilnehmen.

- 9.4 Bei der Einrichtung von Projekten und Arbeitsgruppen durch Verwaltung bzw. Präsidium wird der SBV Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, ob Fragen der Inklusion zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen wird die SBV an der jeweiligen Projekt- bzw. der Arbeitsgruppe beteiligt.
- 9.5 Die Schwerbehindertenvertretung ist beratend tätig. Die Beschäftigten werden von der SBV ermutigt, eine vorhandene Schwerbehinderung zu offenbaren, damit sie die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen können und die Dienststelle ggf. Unterstützung leisten kann. Die SBV unterstützt betroffene Beschäftigte bei ihren Anträgen auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und auf Gleichstellung.

10. Personalräte

- 10.1 Die Personalräte haben gemäß Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) die Aufgabe, auch die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern. Dies gilt in Abgrenzung zur SBV nicht für die Gruppe der Professor*innen und Bewerber*innen.
- 10.2 Für alle Beschäftigten gelten die gleichen Beratungs-, Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten bei den Personalräten.
- 10.3 Für die Dienststelle gelten für alle Beschäftigten die gleichen Informations- und Beteiligungspflichten gegenüber den Personalräten.
- 10.4 Die Personalräte laden die SBV zu jeder Sitzung ein.

11. Inklusionsbeauftragte*r

Die*der Inklusionsbeauftragte vertritt in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen die Hochschule Rhein-Waal. Sie*er wirkt darauf hin, dass die dem Arbeitgeber betreffenden Pflichten aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (SGB IX, Schwerbehindertenrecht) erfüllt werden. Um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu verbessern, arbeitet die*der Inklusionsbeauftragte eng mit der SBV, dem Betriebsärztlichen Dienst und den Personalräten zusammen. Sie*er wird durch Präsidiumsbeschluss bestellt bzw. abberufen; die Umsetzung des Beschlusses erfolgt durch das Präsidium in Schriftform. Die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung werden in Kenntnis gesetzt.

12. Inklusionsteam

- 12.1 Es wird ein Inklusionsteam gebildet. Die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die*der Inklusionsbeauftragte entsenden jeweils ein Mitglied ins Inklusionsteam.
- 12.2 Bei Bedarf werden sachkundige Personen zugezogen, z.B. die beauftragte Person für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebsärztlicher Dienst, Ausbildungsleitung, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, Rehabilitationsträger.
- 12.3 Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen
- die Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
 - die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen
 - die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte

- die Erstellung und Koordinierung von Konzepten z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation.
- 12.4** Das Inklusionsteam trifft sich mindestens zweimal im Jahr zur Erörterung und Überprüfung der in der Inklusionsvereinbarung benannten Ziele und Aufgaben. Das Inklusionsteam gibt sich eine Geschäftsordnung. Die beauftragte Person für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen soll zu den Treffen eingeladen werden. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind einzuhalten.

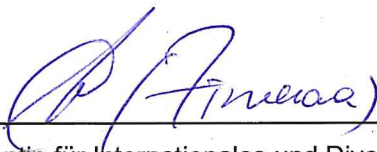
13. Berichterstattung und Evaluation

- 13.1** Die SBV erstellt für das Inklusionsteam eine jährliche Übersicht über die Entwicklung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an der Hochschule Rhein-Waal. Die dafür notwendigen Informationen erhält sie von der Dienststelle.
- 13.2** Die SBV und die*der Inklusionsbeauftragte erhalten halbjährlich in Absprache mit dem Personalservice und dem Inklusionsteam eine Übersichtsliste, aus der Vertragsveränderungen der schwerbehinderten Menschen, u. a. Arbeitszeitänderung, Vertragsverlängerung und mobile Arbeit hervorgehen.
- 13.3** Vor Abgabe der jährlichen Anzeige der Hochschule Rhein-Waal gem. SGB IX erhalten die SBV sowie die*der Inklusionsbeauftragte von der Dienststelle eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.
- 13.4** Dem Inklusionsteam wird einmal jährlich über die in 8.3 und 8.5 aufgeführten Fortbildungsangebote und Nutzung/Auslastung der Angebote berichtet.
- 13.5** In den Versammlungen von schwerbehinderten Menschen und auf den jährlich stattfindenden Personalvollversammlungen berichtet das Inklusionsteam über den Stand der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihrer Inklusion.

14. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

- 14.1** Alle in dieser Vereinbarung enthaltenen finanzrelevanten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit durch die Hochschule und einer Prüfung und Entscheidung der Verhältnismäßigkeit.
- 14.2** Wird zwischen Dienststelle und Inklusionsteam über die Auslegung und Anwendung dieser Inklusionsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird zunächst die Beilegung der Meinungsunterschiede unter Beteiligung des Integrationsamtes gesucht. Wenn auf diesem Weg keine Einigung erzielt werden kann, entscheidet die Dienststelle. Die Regelungen des Bundesteilhabegesetzes und des LPVG bleiben hiervon unberührt.
- 14.3** Diese Inklusionsvereinbarung tritt durch die Unterzeichnung am Tag nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Hochschule Rhein-Waal in Kraft.
- 14.4** Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende von einer der unterzeichnenden Parteien gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig. Die Kündigung ist frühestens zum 31.12.2023 möglich.
- 14.5** Sollten die unterzeichnenden Parteien einvernehmlich eine Anpassung an neue rechtliche oder tatsächliche Entwicklungen wünschen, kann diese Anpassung auch ohne Kündigung im Weg einer Änderung der Vereinbarung vorgenommen werden.
- 14.6** Die Inklusionsvereinbarung wird nach drei Jahren durch das Inklusionsteam überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen, zum Beispiel bezüglich einer möglichen Erweiterung des Anwendungsbereiches auf Menschen mit einem GdB 30 oder 40.

14.7 Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

05.04.23, Kleva 

(Ort, Datum) Präsidium, Vizepräsidentin für Internationales und Diversität, Prof. Dr. Tatiana Zimenkova

03.04.2023, Kleva 

(Ort, Datum) Wissenschaftlicher Personalrat, Vorsitz Timo Preißing

05.04.23, Kleva 

(Ort, Datum) Personalrat in Technik und Verwaltung, stellvertretende Vorsitzende Katharina Vogl

05.04.2023, Kleva 

(Ort, Datum) Schwerbehindertenvertretung, Maren Gerle