

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Inklusionsvereinbarung

Seite 1 - 8

Inklusionsvereinbarung

Zwischen

der Technischen Universität Dortmund

und

der Schwerbehindertenvertretung der TU Dortmund

und

dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der TU Dortmund

und

dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

Vorbemerkung:

Die Technische Universität Dortmund legt Wert darauf und trägt Sorge dafür, dass in allen Bereichen der beruflichen und sozialen Lebenswirklichkeit auf dem Campus eine Teilhabe für behinderte Menschen ermöglicht wird.

Diese Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen gesehen. Um dies zu erreichen, werden auf der Grundlage dieser Inklusionsvereinbarung konkrete realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Hierbei sind unverzichtbare Voraussetzungen größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Dabei steht im Vordergrund, behinderte Menschen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Diese Vereinbarung findet Anwendung auf behinderte und von Behinderung bedrohte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Dortmund im Sinne des § 2 SGB IX.

I. Ziele der Vereinbarung

Ziele der Inklusionsvereinbarung sind:

1. Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen, insbesondere von behinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen gemäß § 2 SGB IX.
2. Herstellung der Eignung der Arbeitsplätze für behinderte Menschen

3. Beschäftigungssicherung behinderter Beschäftigter, (z. B. im Hinblick auf Dauer und Umfang der Beschäftigung - insbesondere im Hinblick auf eine möglichst dauerhafte Beschäftigung - sowie im Hinblick auf eine Anschlussbeschäftigung im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten)
4. Berufliche Förderung, Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der individuellen Besonderheit der Betroffenen
5. Erhaltung der Gesundheit der behinderten Beschäftigten
6. Barrierefreiheit
7. Förderung des Inklusionsgedankens und des Umsetzungswillens
8. Förderung der engen Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Stellen

II. Zielfelder

1. Personalgewinnung und Personalauswahl

- (1) Um der gesetzlichen Verpflichtung in § 154 SGB IX zur Erfüllung der Beschäftigungsquote behinderter Menschen nachzukommen (derzeit mindestens 5 %), stellt die TU Dortmund sicher, dass behinderte Menschen im Einstellungsverfahren die bestmöglichen Chancen erhalten. Die TU Dortmund strebt an, die gesetzliche Quote möglichst zu überschreiten.
- (2) Zur Erreichung dieses Ziels sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte durch die Dienststelle so früh wie möglich nach Kenntnisnahme über wiederzubesetzende Stellen zu benachrichtigen. Ferner sind freie Stellen nach Abschluss der hausinternen Verfahren der Arbeitsagentur mitzuteilen. Die Dienststelle informiert die Schwerbehindertenvertretung über die Rahmenbedingungen und Ausschreibungskriterien der in Rede stehenden Stelle.
- (3) Nach Bewerbungsschluss werden alle Bewerbungsunterlagen der behinderten Bewerberinnen und Bewerber der Schwerbehindertenvertretung und dem zuständigen Personalrat zur Einsicht vorgelegt.
- (4) Behinderte Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, sie sind

offensichtlich fachlich ungeeignet. Wenn beabsichtigt ist, eine behinderte Bewerberin oder einen behinderten Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, führen Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch, in dem die Gründe hierfür dargelegt werden.

- (5) Die Auswahl erfolgt nach den Grundsätzen der Bestenauslese. Unmittelbar im Anschluss an die Vorstellungsgespräche, an denen ein behinderter Mensch teilgenommen hat, erhält die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit zur Stellungnahme.
- (6) Beabsichtigt die Dienststelle nach Durchführung der Vorstellungsgespräche, einen behinderten Menschen nicht einzustellen, obwohl die gesetzliche Pflichtquote nicht erfüllt ist und ist die Schwerbehindertenvertretung damit nicht einverstanden, führt die Dienststelle mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und dem betroffenen behinderten Menschen das in § 164 Abs. 1 SGB IX vorgesehene besondere Erörterungsverfahren durch.
- (7) Die Dienststelle verpflichtet sich, im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten staatliche Förderprogramme zur Beschäftigung behinderter Menschen in Anspruch zu nehmen.

2. Arbeitsplatzgestaltung, -umfeld und -organisation

- (1) Die Arbeitsräume behinderter Menschen sind behinderungsgerecht auszuwählen oder herzurichten. Arbeitsplatzbegehungen der Arbeitsräume von behinderten Beschäftigten führt die für Arbeitssicherheit zuständige Stelle der Universitätsverwaltung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte durch. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes kann in die Gestaltung einbezogen werden.
- (2) Die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Die TU Dortmund legt großen Wert darauf, die baulichen und räumlichen Gegebenheiten bzgl. der Belange der behinderten Beschäftigten stetig zu optimieren. Sie wirkt bei dem Eigentümer der universitären Gebäude (Neubauten und Bestandsbauten) auf entsprechende Verbesserungen hin.
- (3) Die Dienststelle trägt Sorge dafür, ihre Internet- und Intranetseiten bei einer Überarbeitung oder Neuausrichtung so zu gestalten, dass diese auch von behinderten Menschen möglichst uneingeschränkt benutzt werden können. Hierzu werden im Programm der innerbetrieblichen Weiterbildung

entsprechende Angebote vorgehalten.

- (4) Die Vorgesetzten von behinderten Menschen sollen dafür sensibilisiert werden, auf die individuellen Bedürfnisse dieses Personenkreises am Arbeitsplatz einzugehen.
- (5) Ein Wechsel des Arbeitsplatzes von behinderten Menschen erfolgt im Interesse der Beteiligten und insbesondere unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung. Auch der neue Arbeitsplatz wird behinderungsgerecht ausgestattet.
- (6) Den behinderten Mitarbeitenden, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten in angemessener Entfernung zum Arbeitsplatz Parkplätze zur Verfügung zu stellen.

3. Beschäftigung und Qualifizierung behinderter Beschäftigter

- (1) Die Dienststelle fördert behinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen.
- (2) Die Dienststelle prüft und berücksichtigt sämtliche Möglichkeiten, die Wünsche der behinderten Beschäftigten nach Verstetigung des Arbeitsverhältnisses, hinsichtlich des Umfangs und der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit zu realisieren. Hierbei sollen alle bestehenden Fördermöglichkeiten einbezogen werden. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Befristete Verträge und für die eigenständige Lebensführung zu geringe Arbeitsumfänge sind z. B. durch budgetplanerische Maßnahmen zu vermeiden.
- (3) Des Weiteren berücksichtigt die Dienststelle die Wünsche der behinderten Beschäftigten im Hinblick auf Qualifizierung, Fortbildung und Weiterbildung, soweit dies möglich ist. Die behinderten Beschäftigten teilen ihre diesbezüglichen Wünsche der Dienststelle über die Vorgesetzten mit, die diese Wünsche nach Möglichkeit unterstützen.
- (4) Behinderte Beschäftigte haben jederzeit die Möglichkeit, eine Perspektivberatung im Hinblick auf Qualifizierung, Fortbildung und Weiterbildung bei der Personalentwicklung in Anspruch zu nehmen. Ein Coaching zur beruflichen Weiterentwicklung durch eine externe Anbieterin oder einen externen Anbieter kann sich anschließen.
Bei Vorliegen eines konkreten Qualifizierungsziels wird ein

verbindlicher Qualifizierungsplan entwickelt, der mit den Vorgesetzten abgestimmt wird.

- (5) Um der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeitenden – insbesondere gegenüber den behinderten Mitarbeitenden – Rechnung zu tragen, informiert die Dienststelle die Vorgesetzten über ihre Pflichten und einschlägige rechtliche Grundlagen und die Möglichkeiten zur Förderung, Unterstützung und Integration behinderter Menschen.

Im Rahmen dessen bietet die Dienststelle Informationsveranstaltungen, Schulungen und Beratungsdienstleistungen an.

4. Schutz des Persönlichkeitsrechts und Benachteiligungsverbot

- (1) Die TU Dortmund legt besonderen Wert auf die Einhaltung des Benachteiligungsverbots gemäß § 164 Abs. 2) SGB IX.
- (2) Fühlen sich behinderte Beschäftigte der TU Dortmund benachteiligt, haben sie jederzeit das Recht, sich an ihre Vorgesetzten, an die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte zu wenden und um Unterstützung zu bitten. Die Dienststelle wird ihr bekannt gewordene Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot aufklären und auf Beseitigung und Unterlassung der Benachteiligung hinwirken.

5. Prävention und Rehabilitation

- (1) Die Dienststelle verpflichtet sich, durch geeignete Vorsorgemaßnahmen gesundheitliche Beeinträchtigungen behinderter Menschen aus der beruflichen Tätigkeit zu vermeiden und den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses möglichst zu sichern.
- (2) Die Dienststelle informiert beim Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung. Im weiteren Verlauf des Verfahrens werden der zuständige Personalrat, der BEM-Beauftragte, das Integrationsamt sowie die zuständigen Rehabilitationsträger wegen der Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfsmittel miteinbezogen.

Zielsetzung ist die dauerhafte Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

- (3) Können vorhandene Schwierigkeiten am Arbeitsplatz nicht einvernehmlich geklärt werden, kann eine Beratung aller Beteiligten (behinderte Person, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte) bei der Personalentwicklung, bei dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, den sozialen Ansprechpersonen der TU Dortmund oder auf Wunsch bei einem externen Dienstleister (z. B. dem Integrationsfachdienst) in Anspruch genommen werden. Hierbei ist auf eine frühzeitige Kontaktaufnahme hinzuwirken.
- (4) Das Dezernat Personal, die Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung und/oder der BEM-Beauftragte beraten je nach Bedarf und Möglichkeiten, insbesondere zu folgenden Themen:
 - a) Wiedereingliederungsverfahren
 - b) Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
 - c) Inanspruchnahme von Rentenleistungen
 - d) Externe Beratungsangebote
- (5) Im Falle des Vorliegens einer langfristigen oder wiederkehrenden Arbeitsunfähigkeit von 6 Wochen innerhalb eines Jahres gilt auch für die Zielgruppe dieser Inklusionsvereinbarung das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses an der TU Dortmund.

III. Anwendung und Berichterstattung

- (1) Auf die zielgerichtete Umsetzung der Inklusionsvereinbarung achten alle Beteiligten unter Beachtung aller gesetzlichen Grundsätze, ausdrücklich auch der Geschlechtergerechtigkeit. Allen Beteiligten steht das Recht zu, sich in Fragen der ordnungsgemäßen Anwendung der Inklusionsvereinbarung an die Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte zu wenden.
- (2) Die Dienststelle stellt in einer jährlichen Fortschreibung gem. § 163 Abs. 1 SGB IX die Beschäftigungsstruktur der behinderten Menschen an der TU dar. Der Bericht wird der Schwerbehindertenvertretung und den Personalräten zugeleitet.
- (3) Die Dienststelle berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 178 Abs. 6 SGB IX über alle grundsätzlichen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen.

Die Dienststelle gibt diese Inklusionsvereinbarung auf der Homepage der TU bekannt und erstellt auf der Seite des Serviceportals einen Link unter dem Stichwort „Inklusionsvereinbarung“.

- (4) An der TU Dortmund wird ein Inklusionsteam gegründet, welches die Umsetzung der in dieser Vereinbarung festgelegten Handlungsleitlinien und Verhaltensregeln unterstützt und deren Einhaltung überwacht. Das Inklusionsteam tagt regelmäßig, z. B. halbjährlich und bei Bedarf und wird von der Schwerbehindertenvertretung einberufen. Das Inklusionsteam setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin/ einem Vertreter der Schwerbehindertenvertretung, des Dezernats Personal, der Personalräte sowie der Gleichstellungsbeauftragten und dem/der Inklusionsbeauftragten der Dienststelle. Bei Bedarf kann das Inklusionsteam weitere Personen mit Expertise hinzuziehen.

IV. Schlussbestimmung

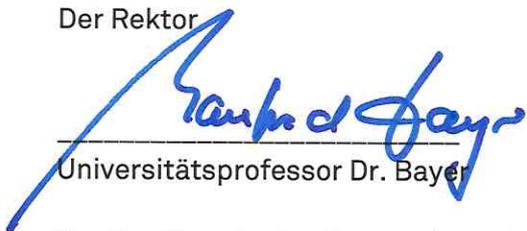
Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend um je ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt wird. Ungeachtet dessen hat jeder Vertragspartner das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Eventuelle Änderungen oder Ergänzungen der Inklusionsvereinbarung bedürfen der Schriftform.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung der Vereinbarung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.

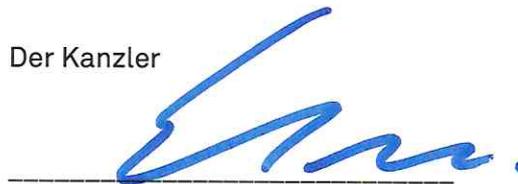
Dortmund, den 06.04.2021

Der Rektor



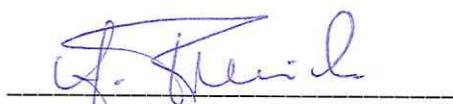
Universitätsprofessor Dr. Bayer

Der Kanzler



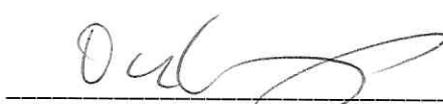
Albrecht Ehlers

Der Vorsitzende des Personalrats der
wissenschaftlich und künstlerisch
Beschäftigten



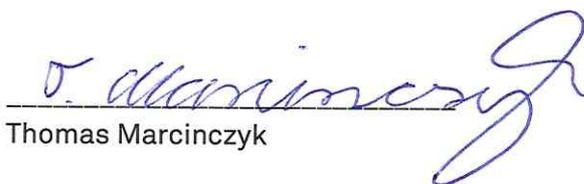
Dr. Andreas Brink

Der Vorsitzende des Personalrats der
nichtwissenschaftlich Beschäftigten



i.V. Ines Ontrup

Der Vorsitzende der
Schwerbehindertenvertretung



Thomas Marcinczyk