

C. Hochschulinformationen

Inklusionsvereinbarung

Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Leibniz Universität Hannover

**zwischen der Leibniz Universität Hannover,
vertreten durch den Präsidenten**

und der Schwerbehindertenvertretung der LUH

und dem Personalrat der LUH

Präambel

Die Leibniz Universität Hannover sieht es als ihre besondere Verantwortung, behinderten bzw. gesundheitlich eingeschränkten Menschen gleichberechtigte Chancen im Berufsleben zu bieten, ihre Beschäftigten zu fördern und sie als vollwertige Mitarbeiter zu integrieren. Die Universität als öffentlicher Arbeitgeber ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und möchte ihren Beitrag hierzu leisten. Deshalb ist es das gemeinsame Anliegen der Leibniz Universität Hannover, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats mit dieser Vereinbarung die Zugänglichkeit, die Chancengleichheit und die dauerhafte Integration in den Betrieb für gesundheitlich eingeschränkte und schwerbehinderte Beschäftigte zu erreichen. Einer gedanklichen und sozialen Ausgrenzung soll nicht nur entgegengewirkt werden, sondern es sollen Fortschritte und Standards entwickelt werden, die ein gleichwertiges Arbeiten und die Teilhabe am Arbeitsleben aller Beschäftigten ermöglichen.

Die in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziele werden so auch an der Leibniz Universität Hannover als fester Bestandteil der betrieblichen Praxis umgesetzt und verstetigt. Rechtliche Grundlage dieser Vereinbarung sind das Sozialgesetzbuch (SGB IX), das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung - Bundesteilhabegesetz (BTHG), das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der niedersächsische Aktionsplan Inklusion sowie die niedersächsische Schwerbehindertenrichtlinie.

1. Anwendungsbereich

- 1.1** Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt oder sie diesen gleichgestellt sind und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich des SGB IX haben.
- 1.2** Diese Vereinbarung gilt für alle Menschen, die von der vorgenannten Definition erfasst werden und in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Leibniz Universität Hannover 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 Folgeantrag 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 Leibniz Universität Hannover die Belange schwerbehinderter Frauen bei der Einstellung, Beschäftigung und der Förderung der beruflichen Entwicklung besonders berücksichtigt.

2. Ziele dieser Inklusionsvereinbarung

- 2.1** Steigerung der Barrierefreiheit an der Leibniz Universität Hannover
- 2.2** Förderung der Einstellung und Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
- 2.3** Beschäftigungssicherung und/oder individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes von schwerbehinderten Menschen
- 2.4** Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten
- 2.5** Ermutigung betroffener Beschäftigter, eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu beantragen bzw. anerkannte Einschränkungen der Dienststelle mitzuteilen
- 2.6** Nachhaltige Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in allen Statusgruppen der Leibniz Universität Hannover auf mindestens 5 %

3. Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- 3.1** Bei allen 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 werden geeignete schwerbehinderte Menschen vorrangig berücksichtigt, sofern sie über die gleiche Eignung verfügen. Bei körperlichen Einschränkungen wird geprüft, wie diese mit geeigneten Hilfsmitteln zu kompensieren sind.
- 3.2** Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen werden der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenvertretung) unverzüglich 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 Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung. Die Schwerbehinderung/Gleichstellung muss aus der Bewerbung erkennbar sein.
- 3.4** Die Schwerbehindertenvertretung steht bereits im Vorfeld eines Vorstellungsgesprächs den Bewerberinnen und Bewerbern als Ansprechperson zur Verfügung.
- 3.5** Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen wird die Schwerbehindertenvertretung zwecks Vergleichbarkeit zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen. 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 Bewerberinnen und Bewerbern auf Antrag unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Nachteilsausgleiche gewährt.
- 3.6** Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern 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 ist er gegenüber den nichtbehinderten Menschen, bei gleicher Eignung zu bevorzugen.
- 3.7** Über die Entscheidung, zur Einstellung bzw. Ausbildung einen schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder einer anderen Person den Vorzug zu geben, wird die Schwerbehindertenvertretung durch die jeweilige Einrichtung / Dienststelle bzw. Berufungskommission umgehend informiert.
Ist die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung der jeweiligen Einrichtung / Dienststelle nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.
Hält die Schwerbehindertenvertretung jedoch weiterhin die Berücksichtigung des schwerbehinderten Menschen 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 beigefügt.
- 3.8** Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, werden ihr quartalsweise alle schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten und die beschäftigende Einrichtung und Fakultät unter Nennung der nächst höheren Organisationseinheit, sowie der aktuelle Grad der Behinderung oder der Gleichstellungsstatus mitgeteilt.

4. Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld/Barrierefreiheit

- 4.1** 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. Neben der Anpassung von Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit einschließlich Pausenregelungen können für schwerbehinderte Beschäftigte bedarfsgerechte Anpassungen (z.B. akustische und optische Hilfsmittel, behinderungsgerechte Büromöbel, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausleuchtung, technische Ausrüstung) erforderlich sein. Die Schwerbehindertenvertretung, die oder der Inklusionsbeauftragte und die Stabsstelle Arbeitssicherheit bieten den behinderten Beschäftigten und den betroffenen Organisationseinheiten Beratung an.
- 4.2** Die Leibniz Universität Hannover berücksichtigt Vorschriften, Richtlinien und Normen in ihrer jeweils aktuellen Fassung; dieses gilt u.a. auch für barrierefreie IT-Anwendungen, digitale Plattformen und Bürotechnik. Dieses gilt für das Anforderungsspektrum der Ausschreibung ebenso wie für Neubeschaffungen und Aktualisierungen bestehender Systeme und Anwendungen.
- 4.3** Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Integrationsamt, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger, Krankenkasse) kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Die verantwortlichen Vorgesetzten sowie die oder der Inklusionsbeauftragte der Leibniz Universität Hannover sind dafür die Ansprechpartner*innen. Notwendige Kosten, die von den Rehabilitationsträgern nicht oder nur anteilig übernommen werden, werden von der Leibniz Universität Hannover getragen.
- 4.4** Die Leibniz Universität Hannover trägt Sorge, dass bei Hochschulveranstaltungen die Barrierefreiheit gewährleistet ist.
- 4.5** Bei Neu- und Umbauten, Anmietungen sowie Renovierungsmaßnahmen prüft die Leibniz Universität Hannover 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 einerseits sowie andere geltende Normen andererseits und versucht diese in Einklang zu bringen. Entsprechende Maßnahmen setzt die Leibniz Universität Hannover unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der oder des Inklusionsbeauftragten um und führt eine aktuelle Dokumentation der Gebäude und berücksichtigt die Anforderungen zur Barrierefreiheit.
Die Leibniz Universität Hannover stellt sicher, dass mit Baumaßnahmen betrauten Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit ermöglicht werden.
- 4.6** Die Belange von schwerbehinderten Menschen einschließlich des Bedarfs an Evakuierungshilfen werden beim Notfallmanagement und Brandschutzkonzept soweit möglich und im individuellen Einzelfall bekannt berücksichtigt und in die Notfallpläne sowie in Unterweisungen und erforderlichen Schulungen aufgenommen.
- 4.7** Auf Verlangen des schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird dieser von Mehrarbeit, sowie von Krankheits- oder Urlaubsvertretungen freigestellt.
- 4.8** Bei einer ärztlich empfohlenen, stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) soll die direkte Führungskraft ihre Zustimmung zur Durchführung der Wiedereingliederung erteilen. Eine Ablehnung ist nur möglich, wenn die Wiedereingliederung nicht zumutbar oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand durchführbar ist.

5. Förderung der beruflichen Entwicklung

- 5.1** Schwerbehinderte Beschäftigte werden in ihrem Bestreben nach höherwertigen Tätigkeiten und Arbeitsplatzwechsel mit besseren Entfaltungsmöglichkeiten 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 bevorzugt berücksichtigt werden.
- 5.2** Bei einem erforderlichen Wechsel des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen muss der Schwerbehindertenvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte die Einbeziehung ermöglicht werden. Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen sollen nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden.

- 5.3** Flexible Arbeitsformen wie z.B. alternierende Telearbeit können geeignet sein, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu verbessern und stellt ggf. auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen wird entsprochen, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Schwerbehindertenvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte sind zu beteiligen.
- 5.4** Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird bei der Bewilligung einer Teilerwerbsunfähigkeitsrente eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung von der Dienststelle angeboten, wenn nicht dienstliche Belange dem entgegenstehen. Die Schwerbehindertenvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte sind bei der Entscheidung einzubeziehen.

6 Ausbildung, Umschulung und Praktika innerhalb von Rehabilitationsmaßnahmen

Die Leibniz Universität Hannover unterstützt und fördert die Eingliederung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, indem sie Umschulungen, Praktika und Hospitationen für behinderte oder gleichgestellte Jugendliche und Erwachsene sowie Rehabilitand*innen ermöglicht. Bewerbungen für Praktika, Umschulungen und Hospitationen werden daher nach Möglichkeit berücksichtigt.

7. Prävention

- 7.1** 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 Schwerbehindertenvertretung, der/des Inklusionsbeauftragte/n, des Personalrates sowie ggf. 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.
- 7.2** Rehabilitationssport und Funktionstraining sind geeignet, Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft zu erhalten und dienen damit nicht nur dem/der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch der Erhaltung der Dienst- und Arbeitsfähigkeit und somit dienstlichen Interessen. Schwerbehinderten Beschäftigten kann daher zur Teilnahme am Reha-Sport und Funktionstraining, wenn dies nach ärztlicher Anordnung stattfindet, eine Freistellung erteilt werden.
- 7.3** Präventionsmaßnahmen werden allen Beschäftigten angeboten und ggf. durchgeführt, um die Gesundheit und Dienst-/Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dazu gehört neben Angeboten der internen Weiterbildung und des Hochschulsports, auch die Inanspruchnahme einer arbeitsmedizinischen Beratung sowie die Teilnahme an Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- 7.4** Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind, wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover das Recht, jederzeit auf eigene Initiative die Unterstützung durch das Betriebliches Eingliederungsmanagement in Anspruch zu nehmen. Zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und Erhaltung der Gesundheit können im Rahmen des Betriebliches Eingliederungsmanagement die in der Inklusionsvereinbarung festgelegten Maßnahmen und Nachteilsausgleiche vorübergehend im Einzelfall nach Entscheidung durch das BEM auch nicht schwerbehinderten Beschäftigten gewährt werden.
- 7.5** Die Leibniz Universität Hannover bietet spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte, schwerbehinderte Beschäftigte und deren Kolleginnen und Kollegen über die eigene Weiterbildung oder geeignete Anbieter zu Inklusionsthemen und die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an.

8. Schwerbehindertenvertretung

- 8.1** Die Schwerbehindertenvertretung wird bei allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen nach SGB IX oder diese als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor Entscheidungen angehört.
- 8.2** Schwerbehinderte Beschäftigte können zu Begehungen des Arbeitsplatzes, Personalgesprächen, Fürsorgegesprächen, zu Gesprächen bzgl. Arbeitszeit, Gesprächen zu Gefährdungsanzeigen etc. die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.
- 8.3** Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen von z.B. Arbeitsschutz-Ausschuss, Netzwerk Gesundheit, AG Barrierefreie Hochschule, dem Diversity-Rat und weiteren für die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung relevanten Arbeitsgruppen als beratendes Mitglied teilnehmen.

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

9. Inklusionsbeauftragte

An der Leibniz Universität Hannover wird eine Inklusionsbeauftragte oder ein Inklusionsbeauftragter bestellt sowie eine Stellvertretung geregelt. Die oder der Inklusionsbeauftragte vertritt die Dienststelle Leibniz Universität Hannover verantwortlich in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen. Sie oder 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 oder der Inklusionsbeauftragte eng mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zusammen.

Initiativen oder Konzepte (z.B. für betriebliche Integration und Rehabilitation) können als eigener Tagesordnungspunkt im Dienststellengespräch des Personalrats vorgestellt werden. Bei der Umsetzung sind eine breite fachliche und betriebliche Beteiligung sicherzustellen sowie in geeigneter Form die Beschäftigten zu informieren.

Es gelten im Übrigen die rechtlichen Regelungen aus § 178 Abs. 2 SGB IX.

10. Berichterstattung und Evaluation

- 10.1.** Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der Dienststelle fortlaufend und aktuell die Informationen über zu besetzende Stellen, die der Agentur für Arbeit gemeldet wurden, Anzahl der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen (Synopsen), sowie in regelmäßigen Abständen Anzahl der eingestellten schwerbehinderten Menschen und eingegangene Meldungen zur Anerkennung eines GdB, bzw. Gleichstellungsbescheides.
- 10.2** Die Schwerbehindertenvertretung und die oder der Inklusionsbeauftragte erhalten halbjährlich eine Übersichtsliste, aus der Angaben zur Arbeitszeit, Vertragsdauer und mobiles Arbeiten der schwerbehinderten Menschen hervorgehen.
- 10.3** Vor Abgabe der jährlichen Anzeige der Dienststelle Leibniz Universität Hannover gemäß § 163 SGB IX erhält die Schwerbehindertenvertretung sowie die/der Inklusionsbeauftragte eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.

11. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

- 11.1** Diese Inklusionsvereinbarung tritt nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird den Beschäftigten in den üblichen Formaten bekannt gegeben.
- 11.2** Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten von jeder der unterzeichnenden Parteien gekündigt werden.
- 11.3** Die Inklusionsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und weiterentwickelt.
- 11.4** Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils gültigen Fassung.

Datum und Unterschriften:

Präsident

Schwerbehindertenvertretung

Personalrat