

Ausgabe 14 – 23.07.2020

Ludwigshafener Hochschulanzeiger
Publikationsorgan der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Inhaltsübersicht:

Seite 2: Inklusionsvereinbarung der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Seite 6: Impressum

**Inklusionsvereinbarung der
Hochschule für Wirtschaft und
Gesellschaft Ludwigshafen**
(§ 166 SGB IX)

Die

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

- vertreten durch den Präsidenten Herrn Prof. Dr. Peter Mudra -,

die

Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigter

- Frau Petra Schorat-Waly -

und der

Personalrat der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

- vertreten durch die Vorsitzende des Personalratsvorstandes Frau Stephanie Wendel -

(gemeinsam *Partner* genannt)

schließen nachfolgende Inklusionsvereinbarung ab:

Präambel

Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand aufgrund seiner Behinderung benachteiligt werden. Der Artikel 64 der rheinland-pfälzischen Landesverfassung verstärkt dieses Benachteiligungsverbot. Die Partner stimmen zudem darin überein, dass die Sicherung und Förderung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe darstellt. Entsprechend dem im Leitbild der Hochschule manifestierten Selbstverständnis soll die Integration schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Menschen durch deren bestmöglichen Einsatz, eine bedarfsgerechte berufliche Förderung sowie die Schaffung behindertengerechter Arbeitsbedingungen gesichert werden. Um diesem Ziel gerecht zu werden, wird diese Inklusionsvereinbarung abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Vereinbarung gilt für die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des SGB IX. Beschäftigte im Sinne dieser Vereinbarung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Professorinnen und Professoren der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen.

(2) Beschäftigte, die nicht dem Personenkreis nach Abs. 1 angehören, sich jedoch in einer Rehabilitationsmaßnahme befinden, als Langzeitkranke gelten oder die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 nachweisen, können die Maßnahmen gemäß § 2 Abs. 4 und 5 dieser Ordnung beantragen. Die Hochschulleitung entscheidet in Abstimmung mit dem Personalrat über den Antrag.

§ 2 Zielsetzung

(1) Ein Erreichen der Beschäftigungsquote gemäß § 154 SGB IX wird angestrebt und aktiv durch geeignete Maßnahmen unterstützt.

(2) Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen wird gefördert. Bei Neueinstellungen sind vor Vertragsabschluss Fördermöglichkeiten zu prüfen und ggf. zu beantragen.

(3) Schwerbehinderte Beschäftigte sind so zu beschäftigen, dass ihre vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll ausgeschöpft werden können. Darüber hinaus soll eine Weiterentwicklung dieser gefördert werden.

(4) Zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens sind schwerbehinderte Beschäftigte bei der beruflichen Weiterbildung bevorzugt zu berücksichtigen.

(5) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigte sind bei Bedarf behinderungsgerecht auszustatten, u. a. durch

- a) technische Aus- und/oder Umrüstung,
- b) persönliche Ausstattung der oder des Betroffenen.

Über spezielle Möblierung hinaus, die in den Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit bzw. des Integrationsamtes oder sonstiger Förderträger fällt, beinhaltet dies auch die Ausstattung mit ent-

sprechenden Hard- und Softwareprodukten. Die Förderungsmöglichkeit durch das Integrationsamt wird dabei durchgängig im Vorfeld der Auftragserteilung geprüft.

(6) Bei der Arbeitsorganisation ist die Art der Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Das setzt voraus, dass zu diesem Zweck die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der oder dem Personalverantwortlichen gegenüber offen gelegt werden. Dabei sind folgende Möglichkeiten zu prüfen:

- a) Veränderung des Arbeitsablaufs
- b) Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes
- c) Rückgriff auf Vorqualifizierung
- d) Interne und externe Qualifizierung
- e) Zumutbare Mitwirkung der oder des Betroffenen

Treten in diesem sehr sensiblen Bereich Fragen auf, ist mit der Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigter und dem Personalrat Verbindung aufzunehmen.

(7) In Zusammenarbeit mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung ist sicherzustellen, dass auch das Arbeitsumfeld nach Art und Schwere der Behinderung behinderungsgerecht gestaltet wird. Bei Neubauten oder Umbauten von Gebäuden sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen, insbesondere sind die entsprechenden DIN-Normen einzuhalten. Es ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrer zugänglich sind. Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen werden bei Bedarf mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet. Dies gilt besonders für die Kennzeichnung von Fluchtwegen.

(8) Im Falle des Auftretens von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis sind seitens der Hochschulleitung und der Personalverwaltung in Absprache mit der oder dem Betroffenen die Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigter und der Personalrat unverzüglich einzuschalten. Ziel ist es, durch entsprechende Hilfestellung in Form von Beratung und ggf. finanziellen Leistungen des Integrationsamtes im Sinne des § 185 SGB IX den Bestand des Arbeitsverhältnisses möglichst zu sichern.

(9) Teilzeitanträge von schwerbehinderten Menschen sind, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung, wohlwollend zu entscheiden. Der gesetzliche Teilzeitananspruch nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Behinderung notwendig ist, bleibt davon unberührt.

(10) Die Hochschule ist bemüht mind. einen Praktikumsplatz für Schwerbehinderte vorzuhalten.

(11) Die Hochschule schöpft aktiv Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität der Hochschule als Ausbildungsbetrieb für Azubis mit Behinderung aus und unterstützt den Abbau eventueller Berührungängste zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung. In einem ersten Schritt sollen Kooperationen mit entsprechenden Bildungseinrichtungen geschlossen und phasenweise Azubis mit Behinderung in der praktischen Ausbildung unterstützt werden. Die so gewonnenen Erfahrungen im Umgang sollen zur Schaffung entsprechender Ausbildungsplätze innerhalb der Hochschule beitragen. In einem zweiten Schritt ist die dauerhafte Bereitstellung mindestens eines Ausbildungsplatzes für Menschen mit Behinderung angedacht.

§ 3 Umsetzung

(1) Auf die zielgerichtete Umsetzung der Inklusionsvereinbarung achten alle Beteiligten.

(2) Die Hochschule stellt in einer jährlichen Fortschreibung gem. § 163 Abs. 1 SGB IX die Beschäftigungsstruktur von schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne des § 1 dieser Vereinbarung dar. Der Bericht geht je an die Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigter sowie an den Personalrat (§ 163 Abs. 2 SGB IX).

(3) Die Hochschule berichtet anlässlich der Versammlungen nach § 178 Abs. 6 SGB IX über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter.

§ 4 Schlussbestimmung

(1) Mit Inkrafttreten der vorliegenden Inklusionsvereinbarung tritt die Integrationsvereinbarung vom 07.12.2016 mit der Nebenabrede vom 25.01.2017 außer Kraft.

(2) Die Inklusionsvereinbarung 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. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Nach Eingang einer Kündigung nehmen Hochschule und die Vertrauensperson schwerbehinderter Beschäftigten unverzüglich Verhandlungen über eine neue Integrationsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Die Inklusionsvereinbarung wird im Ludwigshafener Hochschulanzeiger bekannt gemacht. Darüber hinaus erhalten das Integrationsamt des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung und die Agentur für Arbeit Ludwigshafen eine Kopie.

Ludwigshafen, 23. 07. 2020

gez. Prof. Dr. Peter Mudra
Präsident der Hochschule für
Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

gez. Petra Schorat-Waly
Verantwortliche für
schwerbehinderter
Beschäftigter

gez. Stephanie Wendel
Vorsitzende des Personalrats

**Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Straße 4
D-67059 Ludwigshafen am Rhein**

Telefon: 0621/52 03 – 0
Telefax: 0621/52 03 – 196

E-Mail: infozentrale@hwg-lu.de
Internet: www.hwg-lu.de

Die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Sie wird durch den Präsidenten Prof. Dr. Peter Mudra gesetzlich vertreten.

Umsatzsteueridentifikationsnummer: 27/660/0303/8

Zuständige Aufsichtsbehörde: Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Mittlere Bleiche 61, D-55116 Mainz

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 7 Telemediengesetz: Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen, Prof. Dr. Peter Mudra.