

NR. 1720 | 05.12.2025

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Inklusionsvereinbarung

vom 30.10.2025

Inklusionsvereinbarung

vom 30. Oktober 2025

TEIL I

1. Ziele der Inklusionsvereinbarung

2. Rollen, Zuständigkeiten, Aufgaben

2.1 Schwerbehindertenvertretung

2.2 Inklusionsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum

2.3 Personalräte

2.4 Inklusionsteam

2.5 Externe Akteur*innen

3. Übergreifende Vereinbarungen

3.1 Handlungsfeld Personalmanagement

3.1.1 Personalplanung

3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

3.1.3 Förderung und Qualifizierung behinderter Mitarbeiter*innen

3.1.4 Benachteiligungsverbot

3.1.5 Prävention und Rehabilitation

3.2 Handlungsfeld Barrierefreiheit und Arbeitsplatzgestaltung

3.2.1 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

3.2.2 Bauliche Barrierefreiheit

3.2.3 Barrierefreie Informationstechnik

3.2.4 Zuteilung von personenbezogenen barrierefreien Stellplätzen

3.3 Handlungsfeld Organisationskultur und Zusammenarbeit

3.4 Handlungsfeld Information und Kommunikation

3.4.1 Informationen zur Barrierefreiheit

3.4.2 Beteiligung der SBV im Themenfeld Arbeitssicherheit

4. Geltungsdauer

5. Salvatorische Klausel

TEIL 2

Wiederkehrende IST-Analyse, darauf basierender Maßnahmenplan

Inklusionsvereinbarung

Präambel

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) hat sich zum Ziel gesetzt, eine inklusive Universität zu werden. Alle Mitglieder der Universität sollen im Sinne der Teilhabe einen gleichberechtigten Zugang zum Campus als physischem Ort, zu Informationen und Kommunikation, einschließlich deren Technologien und Systemen, sowie zu allen Einrichtungen und Diensten haben. Kerngedanke einer ganzheitlich gedachten Inklusion ist es, Zugänge, Arbeitsplätze, Strukturen und Angebote permanent zu überprüfen und barrierefrei weiterzuentwickeln. Der rechtlich verankerte Nachteilsausgleich bleibt davon unberührt. Die Inklusionsvereinbarung basiert auf der Umsetzung rechtlicher Grundlagen, insbesondere der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX¹ und der „Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (Richtlinie SGB IX)“².

Die folgende Vereinbarung bezieht sich auf die Beschäftigten der RUB. Die Dienststellenleitung, die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Inklusionsbeauftragten und beide Personalräte (PR und WPR) stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe behinderte Menschen und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu

¹ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>

² https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&bes_id=52736&aufgehoben=N&keyword=rehabilitation%20und%20teilhabe

fördern. Unmittelbar Vorgesetzte von schwerbehinderten Beschäftigten sind verpflichtet, diese Inklusionsvereinbarung zur Kenntnis zu nehmen und umzusetzen.

Diese Inklusionsvereinbarung regelt das Zusammenwirken der Dienststellenleitung, der SBV, der Personalräte und der Inklusionsbeauftragten. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der Diversitätsstrategie der RUB.

Um die RUB zu einer inklusiven Organisation zu entwickeln, besteht die Inklusionsvereinbarung aus zwei Teilen:

- 1) einem übergreifenden Regelungsteil (Teil 1)
- 2) einem Maßnahmenplan für drei Jahre, in dem auf Basis einer Ist-Analyse konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt, deren Umsetzung nach Ablauf der Umsetzungsfristen überprüft und in der Folge Maßnahmen zur Weiterentwicklung erarbeitet werden (Teil 2).

TEIL 1

1. Ziele der Inklusionsvereinbarung

- Auf der Grundlage dieser Inklusionsvereinbarung soll die Teilhabe von behinderten und ihnen gleichgestellten Menschen³ am Arbeitsleben an der RUB verbessert werden. Durch die Abstimmung von geeigneten Maßnahmen und deren Umsetzung sollen in einem kontinuierlichen Prozess die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, behinderte und chronisch kranke Menschen in den Arbeitsprozess an der RUB zu inkludieren, Chancengleichheit zu schaffen sowie Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern.

Ziele der Inklusionsvereinbarung sind daher:

- die Neueinstellung und Ausbildung behinderter und chronisch kranker Menschen zu fördern,
- die Beschäftigungssicherung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen,
- die berufliche Förderung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen,
- Barrierefreiheit an der RUB zu verbessern,

³ Im Folgenden wird nur die Bezeichnung behinderte Menschen verwendet, darin sind gleichgestellte Menschen inkludiert.

- Führungskräfte für Diskriminierung und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (Ableismus) zu sensibilisieren und für die Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben und Fürsorgepflichten zu sorgen.

2. Rollen, Zuständigkeiten, Aufgaben

Zur Erreichung der Ziele arbeiten folgende Akteur*innen an der RUB kooperativ zusammen:

2.1 Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die SBV der Ruhr Universität Bochum umfasst aufgrund der komplexen Aufgaben innerhalb der Universität die Vertrauensperson und die stellvertretenden Vertrauenspersonen. Die Vertrauensperson darf zur Erfüllung der verschiedenen Aufgaben alle gewählten Stellvertreter*innen heranziehen.

Die Aufgaben der SBV umfassen insbesondere Beratungen zu allen Belangen behinderter Mitarbeiter*innen, Teilnahme an Einstellungsverfahren, Berufungsverfahren, Begleitung sämtlicher Baumaßnahmen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit sowie Beteiligung an Sicherheitsbegehungen.

Alle Mitglieder der SBV sollen sich durch entsprechende Schulungen fortbilden.

2.2 Inklusionsbeauftragte der RUB

Die RUB hat je eine*n Inklusionsbeauftragte*n für Personal sowie für Bau zu bestellen (§ 181 SGB IX).

Die Inklusionsbeauftragten der RUB können aufgrund ihrer Bestellung an Schulungsmaßnahmen der Inklusionsämter oder an vergleichbaren Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie achten vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Die Inklusionsbeauftragten erhalten die Vollmacht, Willenserklärungen für die RUB abzugeben und in Empfang zu nehmen.

Der*die Inklusionsbeauftragte Personal ist zuständig für Personalangelegenheiten – inklusive der Beantragung mobiler Hilfsmittel in Zusammenarbeit mit der SBV – sowie strukturelle Fragen.

Der*die Inklusionsbeauftragte Bau ist zuständig für Neubauten, Sanierungen, für alle baulichen Änderungen an Gebäuden sowie für Hilfsmittel, für die bauliche Änderungen erforderlich sind. Der*die Inklusionsbeauftragte Bau ist beteiligt an der Zuteilung von Behindertenparkplätzen.

2.3 Personalräte

Personalräte haben die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung behinderter Mitarbeiter*innen zu fördern und Maßnahmen zur beruflichen Förderung behinderter Mitarbeiter*innen zu beantragen.⁴

2.4 Inklusionsteam

Das Inklusionsteam besteht aus Mitgliedern der SBV, je einem Mitglied der Personalräte sowie den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und berät sich zu den Themen der Inklusionsvereinbarung und deren Umsetzung. Weitere Personen können nach Bedarf einbezogen werden. Das Inklusionsteam begleitet die Umsetzung und Weiterentwicklung der Inklusionsvereinbarung.

Das Inklusionsteam trifft sich mindestens einmal jährlich oder wird tätig, wenn eines der Mitglieder dies beantragt.

2.5 Externe Akteur*innen

Maßnahmen der Inklusionsvereinbarung werden je nach Sachverhalt⁵ mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, dem Rentenversicherungsträger, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert.

3. Übergreifende Vereinbarungen

3.1 Handlungsfeld Personalmanagement

3.1.1 Personalplanung

Die RUB erreicht derzeit nicht die gemäß § 154 SGB IX geforderte Beschäftigungsquote behinderter Menschen. Sie tritt dauerhaft für mindestens das Erreichen der gesetzlichen Beschäftigungsquote ein und strebt an, die derzeitige Quote jährlich um mindestens 0,3 Prozentpunkte zu steigern.

Zur Erreichung dieses Zieles setzt sich die RUB nachdrücklich dafür ein, dass behinderte Menschen eingestellt werden. Darüber hinaus sollen bereits angestellte behinderte und chronisch kranke Menschen ermutigt werden, den Arbeitgeber darüber zu informieren, um entsprechende Unterstützungsleistungen sowie Zusatzurlaub in Anspruch nehmen und einer Stigmatisierung von behinderten sowie chronisch kranken Menschen entgegenwirken zu können.

⁴ (§ 64 Absatz 6 und 7 LPVG NRW)

⁵ SGB IX §163

Sollen Auszubildende der RUB im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind behinderte Auszubildende bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Absicht einer Weiterbeschäftigung ist dem Personaldezernat durch die ausbildende Person frühzeitig mitzuteilen.

Behinderte Auszubildende werden bis zum Erreichen der Beschäftigungsquote unbefristet übernommen.

Gemeinsam mit der SBV prüft die Dienststelle die Möglichkeiten einer Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme zur Beschäftigung und Qualifizierung behinderter Menschen.

Behinderte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erhalten für das Erreichen ihrer Qualifikation eine um zwei Jahre längere Beschäftigungszeit als Nachteilsausgleich.⁶

3.1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Dienststelle meldet alle freien Arbeitsplätze der Agentur für Arbeit sowie bei allen akademischen Berufen zusätzlich der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn.

Über die Meldungen ist die SBV schriftlich zu informieren.

Haben behinderte Menschen sich um einen zu besetzenden Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die fachliche Eignung beurteilt sich nach den Ausbildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Die Einschätzung der fehlenden fachlichen Eignung ist im Vorfeld mit der SBV schriftlich abzustimmen.

Der SBV muss zur Beurteilung der fachlichen Eignung ein Eignungsvergleich ermöglicht werden. Die SBV hat hierzu insbesondere das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber*innen. Die SBV hat das Recht zur Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Termine sind der SBV frühzeitig, mindestens mit einem Vorlauf von sieben Tagen, mitzuteilen.

3.1.3 Förderung und Qualifizierung behinderter Mitarbeiter*innen

Die Dienststelle fördert behinderte und chronisch kranke Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben zu übernehmen.

Auf die berufliche Qualifizierung behinderter und chronisch kranker Mitarbeiter*innen ist besonderer Wert zu legen. Sie sollen Gelegenheit haben, ihre beruflichen Kenntnisse und

⁶ § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Fähigkeiten zu erweitern. Bei der Anmeldung zu internen Schulungen sind behinderte Mitarbeiter*innen vorrangig zu behandeln.

Für behinderte oder chronisch kranke Mitarbeiter*innen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, werden die Möglichkeiten geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft.

Sofern der weitere Einsatz von behinderten oder chronisch kranken Mitarbeiter*innen am bisherigen Arbeitsplatz aus organisatorischen, strukturellen oder gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, ist ihnen im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.⁷

3.1.4 Benachteiligungsverbot

Nach § 7 AGG dürfen behinderte Mitarbeiter*innen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Das Benachteiligungsverbot gilt sowohl bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung als auch bei arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen.

Fühlt sich ein behinderter Mensch benachteiligt, kann sich diese Person bei der unmittelbaren oder nächsthöheren vorgesetzten Person, bei den Personalräten oder der SBV beschweren. Auch die Beschwerdestelle kann angerufen werden.

Werden der Dienststelle Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot bekannt, verpflichtet sie sich, diese unverzüglich aufzuklären und auf Unterlassung hinzuwirken.

3.1.5 Prävention und Rehabilitation

Die Dienststelle schaltet gemäß § 167 Abs. 1, SGB IX beim Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen behinderter Mitarbeiter*innen, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die SBV und den zuständigen Personalrat ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern. Ziel ist die dauerhafte Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich regelmäßig über die Gesamtsituation ihrer behinderten Mitarbeiter*innen zu informieren und ihnen jährlich entsprechende Einzelgespräche anzubieten. Auf Wunsch kann ein Mitglied aus den Gremien (WPR, PR, SBV) zu dem Gespräch hinzugezogen werden.⁸ Dadurch sollen die Vorgesetzten in die Lage versetzt werden, die behinderten

⁷ § 6, Punkt 8, SGB IX

⁸ Auf § 49 Abs. 3 Nr. 1 und 7 in Verbindung mit Abs. 8 Nr. 3 SGB IX und § 185 Abs. 5 SGB IX wird hingewiesen.

Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, ihre Dienstaufgaben zu erfüllen. Hierbei sollen sie ihnen die erforderlichen Hilfestellungen geben.

3.2 Handlungsfeld Barrierefreiheit und Arbeitsplatzgestaltung

3.2.1 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld

Die Arbeitsplätze behinderter Mitarbeiter*innen sind – soweit möglich – deren besonderen Bedürfnissen anzupassen. Über erforderliche Arbeitshilfen ist unter Einbeziehung der Stabsstelle Arbeitsmedizin (Betriebsarzt*ärztin) und/oder der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz und gegebenenfalls des Beratungsdienstes des Integrationsamtes zu entscheiden. Die SBV ist frühzeitig zu beteiligen.

In medizinisch begründeten Fällen können mit behinderten oder und chronisch kranken Mitarbeiter*innen die Anteile der ortsflexiblen Arbeit abweichend von dem in der Dienstvereinbarung festgelegten Anteil vereinbart werden. Dies erfolgt nach Erörterung mit der Dienststelle, der SBV sowie dem zuständigen Personalrat.

3.2.2 Bauliche Barrierefreiheit

Bei der Planung und Erstellung von Neubauten ist zu gewährleisten, dass sowohl die Gebäude als auch die Außenanlagen barrierefrei gemäß der Bauordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in ihrer gültigen Fassung gestaltet werden.

Bei umfangreichen Umbauten im Bestand soll durch den zuständigen Projektleiter geprüft werden, ob sich im Umfeld der Baumaßnahme weitere resultierende Maßnahmen ergeben, um die Barrierefreiheit laut Bauordnung (BauO) NRW und Lastenheft LH09 „Barrierefreies Bauen“ in der jeweils gültigen Fassung zu gewährleisten. Unter Abwägung der Verhältnismäßigkeit wird die RUB dabei die Barrierefreiheit herstellen.

Bei Sanierungen und wesentlichen Änderungen sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Nutzungsflächen, die angemietet werden. Darüber hinaus sind RUB-spezifische Technikstandards wie beispielsweise Lastenhefte (z. B. LH-09 "Barrierefreies Bauen") sowie Beschlussvorlagen (Bauausschuss) einzuhalten.

Soweit DIN-Normen, zum Beispiel die DIN 18040-1, als technische Baubestimmung eingeführt wurden, sind diese ebenfalls zu beachten. Das gilt auch für Euronormen sowie die Arbeitsstättenverordnung in ihrer gültigen Fassung.

3.2.3 Barrierefreie Informationstechnik

Bereits bei der Entwicklung und Beschaffung neuer Informationstechnik sind die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen.⁹ Behinderten Menschen muss die Möglichkeit eingeräumt werden, alle von ihnen zur Aufgabenerledigung benötigten IT-Serviceleistungen – hierzu gehören Hardware, Software und sonstige Dienstleistungen – mit den von ihnen eingesetzten unterstützenden Techniken uneingeschränkt zu nutzen.

3.2.4 Zuteilung von personenbezogenen barrierefreien Stellplätzen

Die Zuteilung von personenbezogenen barrierefreien Stellplätzen an behinderte Mitarbeiter*innen obliegt ausschließlich der SBV. Die SBV prüft das Anliegen der behinderten Mitarbeiter*innen und informiert den*die Inklusionsbeauftragte*n Bau, die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit und das zuständige Dezernat tagesaktuell. Darüber hinaus überprüft die SBV alle sechs Monate die Berechtigungen nebst Beschäftigungsstatus und erstellt einen Bericht in Form einer im Sinne des Datenschutzes bereinigten Excel-Tabelle. Behinderte Mitarbeiter*innen mit zugewiesenen Stellplätzen sind von kostenpflichtiger Parkraumbewirtschaftung ausgenommen.

3.3 Handlungsfeld Organisationskultur und Zusammenarbeit

Die Dienststellenleitung unterstützt die Sensibilisierung und Umsetzung von Inklusion in allen Bereichen der Universität. Dazu gibt es folgende Vereinbarung zur Gestaltung der Kommunikation:

1. Monatlicher Jour Fixe mit der Leitung des Dezernats für Personal und Recht und dem*der Inklusionsbeauftragten Personal
2. Halbjährlicher Jour Fixe mit der Leitung des Dezernats für Bau und Gebäudemanagement und dem*der Inklusionsbeauftragten Bau
3. Halbjährlicher Jour Fixe mit dem*der Kanzler*in
4. Halbjährlicher Jour Fixe mit dem*der Rektor*in und der Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung

3.4 Handlungsfeld Information und Kommunikation

3.4.1 Information zur Barrierefreiheit

Die Dienststelle ergänzt fortlaufend bestehende öffentliche Informationen zur Barrierefreiheit (z. B. RUB Mobile App, Campuspläne Behinderten-WCs und bedingt behindertengerechte WCs).

⁹ Maßgeblich sind hierbei insbesondere die Regelungen des Behindertengleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen - BGG NRW. Dieses Gesetz gilt für Träger öffentlicher Belange nach § 2 des Inklusionsgrundsatzgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 442) in der jeweils geltenden Fassung.

3.4.2 Beteiligung der SBV im Themenfeld Arbeitssicherheit

Die SBV ist zu Sitzungen des Arbeitsschutz- und Sicherheitsausschusses (ASA) einzuladen. Gleiches gilt für Sicherheitsbegehungen mit Fachkräften der Arbeitssicherheit. Für Arbeitsplätze, auf denen behinderte Mitarbeiter*innen eingesetzt werden, beziehungsweise für Tätigkeiten, mit denen sie beschäftigt sind, ist gegebenenfalls eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz zu erstellen und regelmäßig fortzuschreiben.

4. Geltungsdauer

Die Inklusionsvereinbarung tritt am 05.12.2025 in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend 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 der Kündigung der Inklusionsvereinbarung von einer Seite nehmen Dienststelle, SBV und Personalräte unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die einschlägigen Verwaltungsvorschriften. Die Vereinbarung wird in den amtlichen Mitteilungen der RUB veröffentlicht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe, der Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf und der Agentur für Arbeit in Bochum übermittelt.

5. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Unterschrift 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 am nächsten kommen, die die Parteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.

TEIL 2

Schwerbehindertenquote der letzten 4 Jahre differenziert nach Mitarbeitern in Technik und Verwaltung und wissenschaftlichen Beschäftigten jeweils zum 31.12.

Jahr	Personal insg.	SB	Quote	wiss. Beschäftigte		MTV	
2024	6249	256	4,10%	73	2,8%	183	7,2%
2023	6215	262	4,21%	76	2,9%	186	7,1%
2022	6152	250	4,06%	73	2,9%	177	7,1%
2021	5848	240	4,10%	65	2,7%	175	7,3%

Auswertung:

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt über monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, müssen auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen.¹⁰ Sie haben monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten, wenn sie Arbeitsplätze, die er nach den oben genannten Grundsätzen verpflichtend mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen müssten, tatsächlich nicht besetzen.¹¹ Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen nicht auf. Im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die eigene Organisation so einzurichten, dass eine möglichst große Zahl von Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden kann.

Wenn wir diese 5% der Arbeitsplätze als Mindestwert zugrunde legen, bedeutet das für die Beschäftigtengruppen der RUB:

MTV-Bereich

Im Durchschnitt liegt die Beschäftigtenquote von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellter Beschäftigten im MTV-Bereich (MTV-Beschäftigte und Auszubildende) zum Stichtag 31.12.24 bei 7,2 % und damit über dem Mindestwert.

Wissenschaftlicher Bereich

Mit einem Anteil von 2,8 % liegt der Anteil der Wissenschaftlichen Beschäftigten deutlich unter dem gesetzlich geforderten Anteil von 5 %. Die Wissenschaftlichen Beschäftigten bestehen aus verschiedenen Statusgruppen Professor*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, sowie studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Unklar ist, ob die Datenlage die tatsächliche

¹⁰ Siehe § 154 Abs. 1 SGB IX

¹¹ Siehe § 160 SGB IX

Betroffenheit angibt. Gerade wissenschaftlich Arbeitende verschweigen nicht selten ihre Behinderung aufgrund von Sorge vor Diskriminierung.

Mit Blick auf die o.g. Zielsetzung lässt sich aus den aktuellen Daten deutlicher Handlungsbedarf für Inklusionsmaßnahmen in der Wissenschaft ableiten, dies lässt sich auch wissenschaftlich belegen. Der Nachfolgende Maßnahmenplan fokussiert sich daher auf diese Beschäftigtengruppen und nimmt darüber hinaus Maßnahmen in den Blick, die allen Beschäftigtengruppen zugutekommen. Wir sehen diese Maßnahmen als Ergänzung der Aktivitäten des Projekts „Inklusive Hochschule“, dessen Zielgruppe Studierende sind. Infrastrukturmaßnahmen, die in diesem Projekt angestoßen werden und allen Angehörigen der RUB zugutekommen, sind im folgenden Maßnahmenplan daher nicht gesondert aufgeführt.

Maßnahmenplan für 2025-2027

Maßnahme	Zuständig	Beteiligt	Zeitplan
Handlungsfeld Personalmanagement			
Förderung des Verantwortungsgefühls für Einhaltung der Behindertenquote im eigenen Bereich	Dezernat 3	Dezernat 6	Bis März 2026 anstoßen
Führungskräfte erhalten Regelungen zur Inklusion bei der Einstellung behinderter Beschäftigter, die verbindlich zur Kenntnis genommen werden müssen	Dezernat 3		Umsetzung bis März 2026
Gezielte Beratungsangebote für Führungskräfte	SBV	Dezernat 6	in der Laufzeit der Vereinbarung
Sensibilisierung der Beschäftigten, insbesondere der (wissenschaftlichen) Führungskräfte und der Wissenschaftsmanager*innen für Inklusionsaspekte durch gezielte Schulungen und Austauschformate	Dezernat 6		Bis Juli 2026 fertigstellen

Professionalisierung von biassensiblen Personalauswahlverfahren (inkl. Infomaterial und Schulung)	Dezernat 6	Dezernat 3	Umsetzung bis Oktober 2026 anstoßen
Berücksichtigung von Inklusion beim Onboarding neuer Beschäftigter und bei Planung und Durchführung von Veranstaltungen Konkret: Aufnahme entsprechender Infos in das Infomaterial	Dezernat 6		Umsetzung Bis September 2026
Sensibilisierung von Betreuenden und Graduierteneinrichtungen zum Thema Promovieren mit Behinderung	Research School	Fakultäten	Bis März 2026anstoße n
Besondere Berücksichtigung von Bewerber*innen mit Behinderungen bei gleicher Eignung bei Stellen- und Stipendienvergabe in den Graduiertenschulen	Research School	Fakultäten	Bis März 2026 anstoßen
Erstellung und Veröffentlichung von konkreten Handlungshilfen/ Leitfäden für Betreuende und Graduierteneinrichtungen zu Unterstützung Promovierender mit Behinderung	Research School	Dez. 6	Bis März 2027 um- setzen
gezielte Ansprache von Promotionsinteressierten und Promovierenden mit Behinderung mit proaktiven Hinweisen auf vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote an der RUB	Research School	Fakultäten	Bis März 2026 anstoßen

Aufbau einer Inklusionssensiblen Beratung von Promovierenden (Berücksichtigung von Neurodiversität, chronischen physischen und psychischen Erkrankungen)	Research School		Bis März 2026 anstoßen
Handlungsfeld Barrierefreiheit und Arbeitsplatzgestaltung			
Unterstützungsangebote zur Arbeitsplatzgestaltung bekannter machen	SBV	Digital Office: Serviceportal	Bis Juni 2026
Anschaffung höhenverstellbarer Schreibtische erfolgt aus zentralen Mitteln, wenn der Bereich nicht über ausreichende eigene Mittel verfügt.	Dezernat 4/ 5	SBV	
inkludierte Gefährdungsbeurteilung der mit schwerbehinderten Menschen besetzten oder zu besetzende Arbeitsplätze	Arbeitssicherheit	SBV	
Abbau von Wartezeiten für den Erhalt von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX), um der Tätigkeit mit Vertragsbeginn vollständig und/oder selbständig nachkommen zu können => Prüfung der Einrichtung eines Mittelpools bzw. dezentrale Budgetverantwortung	Dezernat 3	Fakultäten	bis Mai 2026 anstoßen
Planung und Erstellung barrierefreier Neu- bzw. Ersatzbauten	Dezernat 5	Gremien	fortlaufend
Prüfung weiterer barrierefreier Maßnahmen bei Umbauten in Bestand	Dezernat 5 / Projektleitung	Gremien	fortlaufend

Bereitstellung barrierefreier Informationstechnik	IT.Services	Vorgesetzte	fortlaufend
Aktualisierung bestehender öffentlicher Informationen zur Barrierefreiheit	Dezernat 5		fortlaufend
Zuteilung von personenbezogenen Parkflächen an schwerbehinderte Menschen	SBV	Inklusionsbeauftragter Bau, Dezernat 5	fortlaufend
Handlungsfeld: Organisationskultur und Zusammenarbeit			
thematische Vernetzung innerhalb der UA Ruhr (z. B. durch übergreifende Beratungs- und Informationsangebote, Förderung des Peer-Austauschs, ...)	Inklusionsbeauftragte Personal	SBV/RAR	Bis März 2026 anstoßen
Awarenesskampagne Inklusive Wissenschaft	Inklusionsbeauftragte Personal	SBV, Dezernate 6, 8	Ab WiSe 2026/27
Inklusive Anti Bias Trainings für Führungskräfte	Dezernat 6		Jährlich in der Laufzeit der Vereinbarung
Beratung von Wissenschaftler*innen über Förderung inklusiver Forschungsteams	Dezernat 6 (Gender Consulting)	Dezernat 1	fortlaufend
Etablierung eines Inklusionsteams	SBV	Inklusionsbeauftragte/ PR/ WPR	im Aufbau fortlaufend
Aufbau einer AG „Inklusive Wissenschaft“	Inklusionsbeauftragte	SBV/WPR/interessierte Wissenschaftler*innen	Ab Januar 2026
Effektive Vernetzung der Beratungsstellen	Inklusionsbeauftragte Personal	Beratungsstellen	Ab Januar 2026
Verbesserung der Informationsbereitstellung: - Bündelung aller Infos zum Thema Inklusion in der Wissenschaft im Serviceportal bzw. den	Serviceportal	SBV / Inklusionsbeauftragte	März – Oktober 2026

<p>entspr. Webseiten der RUB</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übersicht über handelnde Inklusionsakteur*innen - Aufbau eines Wissenspools zur Inklusion im Serviceportal - Bekanntmachen von Hilfsmitteln / Unterstützungsmechanismen - Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse neurodiverser Mitarbeiter*innen 			
Sicherstellung der Barrierefreiheit von Webseiten und im Serviceportal	Dez. 8 / Digital Office/Serviceportal		Ab WiSe 25/26
Inklusion und verwandte Suchbegriffe sind in der Suchfunktion des SP und im Web eingerichtet	Dez. 8 / Digital Office/Serviceportal		Ab WiSe 25/26
Beim Aufsetzen/ Überarbeiten von Serviceprozessen werden diese bzgl. ihrer Barrierefreiheit überprüft und optimiert	Digital Office	SBV	fortlaufend
Erstellung eines Leitfadens zur barrierefreien Veranstaltungsplanung (Zugänglichkeit, Anmeldung, Einladung, Präsentation etc.)	Dez. 8: Universaal		Bis Oktober 2026
Berücksichtigung von Inklusion als Querschnittsthema in den überfachlichen Fortbildungsangeboten: barrierefreie Lernmaterialien/Einsatz von	Dez. 6 / Research School/ ZfW		fortlaufend

Diversity- und Inklusionskompetente Trainer*innen			
<p>Struktureller Nachteilsausgleich bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COARA – diskriminierungsfreie Evaluationskriterien für wissenschaftliche Leistungen • Regelungen für den Nachteilsausgleich in die Habilitationsordnungen der Fakultäten aufnehmen 	Dez.I / Forschungsabteilung	Fakultäten	Prozess bis Oktober 2026 anstoßen
Aufnahme von Inklusionsmaßnahmen in das Beratungsportfolio des Gender- und Diversityconsultings	Dez. 6		fortlaufend

Bochum,

Für die Dienststelle:

Rektor

Kanzlerin

Inklusionsbeauftragte/r Personal

Inklusionsbeauftragte/r Bau

Für die Schwerbehindertenvertretung:

Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen

Für den Personalrat MTV:

Für den wissenschaftlichen Personalrat:

Vorsitzende/r

Vorsitzende/r