



Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX

zwischen der Universität Ulm, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat

Präambel

Diese Inklusionsvereinbarung wird auf Grundlage des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch, der gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung sowie dem Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen geschlossen. Menschen mit Schwerbehinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Universität Ulm, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern und sie im Sinne der sozialen Inklusion gleichzustellen. Diese Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, Akzeptanz und Verständnis im gleichberechtigten Miteinander der Menschen zu schaffen. Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung einer lösungsorientierten beruflichen Eingliederung behinderter Menschen gesehen. Um dies zu erreichen, werden nachfolgende Maßnahmen und Ziele vereinbart.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Dienststelle Universität. Der Begriff der Dienststelle im Sinne dieser Regelung bestimmt sich gemäß § 170 SGB IX nach dem Personalvertretungsrecht. Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen i. S. von § 151 SGB IX (im Folgenden als schwerbehinderte Menschen/Beschäftigte bezeichnet).

2. Ziele

(1) Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- Förderung der Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen
- Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Beschäftigter
- berufliche Förderung der schwerbehinderten Beschäftigten
- Barrierefreiheit an der Universität Ulm.

- (2) Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, dem Rentenversicherungsträger, den Integrationsfachdiensten, den Krankenkassen und anderen Leistungsträgern koordiniert.
- (3) Die Dienststelle wird die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören.
- (4) Bei allen Maßnahmen findet die gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofes über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Anwendung.
- (5) Die Dienststelle gibt diese Inklusionsvereinbarung auf ihrer Internetseite bekannt.

3. Inklusionsteam

Das Inklusionsteam tagt mindestens einmal im Jahr und wird von der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen einberufen. Mitglieder sind die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, ein Mitglied des Personalrats, die/der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, ein/eine Vertreter/Vertreterin des Dezernats Personal, sowie ein/eine Vertreter/Vertreterin des Bereichs Bau und Raum. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen hat den Vorsitz inne.

Das Inklusionsteam hat die Aufgabe, die Erreichung der in dieser Vereinbarung genannten Ziele zu überwachen sowie Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die dem Ziel der Inklusion gerecht werden.

4. Personalplanung

- (1) Die Dienststelle erreicht zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung nicht die gem. § 154 SGB IX geforderte 5 % Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen. Sie tritt dauerhaft für das Erreichen der gesetzlichen Beschäftigungsquote ein und strebt an, die derzeitige Quote jährlich um mindestens 0,1 % zu steigern. Der angemessene Anteil an schwerbehinderten Frauen ergibt sich aus den von der Dienststelle im Gleichstellungsplan festgelegten Zielen.
- (2) Zur Erreichung dieses Zieles setzt sich die Dienststelle nachdrücklich dafür ein, dass schwerbehinderte Menschen eingestellt werden.
- (3) Sollen Auszubildende der Dienststelle im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Vor einer Auswahlentscheidung über eine Weiterbeschäftigung ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.
- (4) Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung prüft die Dienststelle die Möglichkeiten einer eventuellen Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme zur Beschäftigung und Qualifizierung schwerbehinderter Menschen.

5. Stellenbesetzungsverfahren

- (1) In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung vorrangig eingestellt werden.
- (2) Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen veröffentlichten Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder von einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst 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 entsprechenden Erfordernisse werden durch das Anforderungsprofil der Stelle festgelegt. Ist die fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen, sind schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.
- (3) Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder des Integrationsfachdienstes und Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach ihrem Eingang zu unterrichten.

Erfüllt die Dienststelle ihre Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung der Dienststelle nicht einverstanden, hat die Dienststelle die Entscheidung unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Termine sollen in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung festgelegt werden.

6. Arbeitsbedingungen

Arbeitsplatzgestaltung

Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter sind soweit möglich deren besonderen Bedürfnissen anzupassen. Über erforderliche (technische) Arbeitshilfen ist gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsärztlichen Dienstes und/oder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes zu entscheiden. Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist frühzeitig zu beteiligen.

Arbeitsorganisation

Telearbeitsplätze sind dazu geeignet, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern. Entsprechend haben die Dienststelle und der Personalrat für schwerbehinderte Beschäftigte geeignete Regelungen in der Dienstvereinbarung Telearbeit vorzusehen.

Arbeitszeitregelungen sollen so gestaltet werden, dass besondere Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden. Mit schwerbehinderten Beschäftigten können Arbeitszeit und Pausen im Einzelfall entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von der Dienstvereinbarung Arbeitszeit individuell vereinbart werden. Die Dienststelle ist bestrebt, die für einen Arbeitseinsatz ggf. erforderlichen individuellen Rahmenbedingungen, entsprechend den Bedürfnissen des oder der schwerbehinderten Beschäftigten, zügig zu schaffen.

Bei einem Arbeitsplatzwechsel, der für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ab dem Vorhaben zu beteiligen. Bei Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen hat die Dienststelle darauf zu achten, dass den schwerbehinderten Beschäftigten gleichwertige oder erleichterte Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Barrierefreiheit

Die Dienststelle wird gegenüber dem Eigentümer und Bauherrn (Land Baden-Württemberg, vertreten durch das Bauamt) darauf hinwirken, dass Planungen von Neu- und Umbaumaßnahmen den Regelungen und Richtlinien für barrierefreies Bauen und Gestaltung von Arbeitsstätten entsprechen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wird bereits in der Planungsphase einbezogen. Die Dienststelle erstellt unter Mithilfe der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und des Personalrats bis Ende des Jahres 2023 Übersichtspläne der von der Universität verwalteten Flächen, auf denen die barrierefreien Zugänge zu Gebäuden und Räumen, Sanitärbereiche und für schwerbehinderte Menschen ausgewiesene Parkflächen gekennzeichnet sind. Die Pläne werden nach Erstellung veröffentlicht.

Die Dienststelle strebt unter Berücksichtigung technischer, finanzieller und organisatorischer Rahmenbedingungen an, nicht nur ihre Internetseiten, sondern auch das Intranet so zu gestalten, dass diese auch von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können. Sie achtet bereits bei der Beschaffung von IT-Produkten auf Barrierefreiheit.

7. Förderung/Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten

- (1) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertigere Aufgaben künftig ausscheidender Beschäftigter zu übernehmen.
- (2) Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamte zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind unter Beachtung des Artikels 33 Absatz 2 des Grundgesetzes solche schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit vorrangig zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätzen mit niederwertigen Tätigkeiten eingesetzt sind.
- (3) Auf die berufliche Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter ist besonderer Wert zu legen. Sie sollen Gelegenheit haben, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Für schwerbehinderte Beschäftigte, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeiten geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft werden.

- (4) Schwerbehinderte Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen, wenn die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

8. Benachteiligungsverbot und Beschwerderecht

Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Die Dienststelle ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Fühlen sich schwerbehinderte Beschäftigte benachteiligt, können sie sich beim Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und der von der Dienststelle benannten Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, beschweren.

9. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter und gleichgestellter Beamter/innen

Bei der dienstlichen Beurteilung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beamten und Beamtinnen wird § 4 Abs. 6 Beurteilungsverordnung sowie Ziffer 15 der Beurteilungsrichtlinien berücksichtigt.

10. Prävention

- (1) Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen, werden mit dem/der betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, dem Personalrat und dem Integrationsamt frühzeitig Präventionsgespräche geführt, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- (2) Das Betriebliche Eingliederungsmanagement, nach § 167 Abs. 2 SGB IX, ist in einer Dienstvereinbarung unter Beteiligung und Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung näher ausgestaltet.

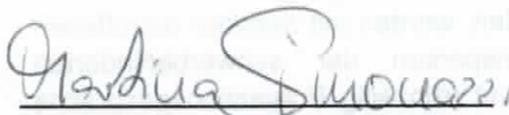
11. Auftragsvergabe an Werkstätten für behinderter Menschen

Die Vergabe von Aufträgen an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen soll von der Dienststelle in geeigneten Fällen bevorzugt werden, da hierdurch zur Beschäftigung behinderter Menschen beigetragen wird.

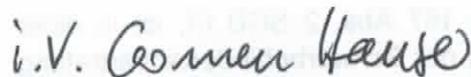
12. Geltungsdauer

- (1) Die Inklusionsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt an Stelle der bisherigen Integrationsvereinbarung, die zeitgleich außer Kraft tritt.
- (2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Den Parteien steht es darüber hinaus frei, die Vereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufzuheben oder zu ändern.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung höherwertigen Rechtsnormen entgegenstehen und damit unwirksam oder nichtig sein, wird die Gültigkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien werden die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine wirksame ersetzen, die dem ursprünglichen Sinn und Zweck am nächsten kommt.

Ulm, den 20.05.2021



Vertrauensperson schwerbehinderter
Menschen



Vorsitzender des Personalrates



Kanzler



Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers