

Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX

Zwischen der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel:

Menschen mit Behinderung gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX 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 Speyer, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine wichtige Gesellschaftsform und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern. Die nachfolgende Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Um dies zu erreichen werden nachfolgende Maßnahmen und Zielvereinbarungen getroffen.

§ 1

Ziele der Inklusionsvereinbarung

(1) Ziele der Inklusionsvereinbarung sind:

- Förderung der Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen
- Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Mitarbeiter*innen
- berufliche Förderung der schwerbehinderten Mitarbeiter*innen
- Barrierefreiheit an der Universität

(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 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 Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie vom 3. November 2020 Anwendung.

(5) Die Dienststelle gibt diese Inklusionsvereinbarung auf der Homepage der Personalabteilung bekannt und erstellt im Stichwortverzeichnis einen Link unter dem Stichwort "Inklusionsvereinbarung".

§ 2

Zielfelder und Regelungen

Für folgende Zielfelder werden Vereinbarungen und Regelungen getroffen:

- Personalplanung (§ 3)
- Stellenbesetzungsverfahren (§ 4)
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit (§ 5)
- Förderung/Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter*innen (§ 6)
- Benachteiligungsverbot (§ 7)
- Prävention und Rehabilitation (§ 8)

§ 3 Personalplanung

- (1) Die Dienststelle erreicht derzeit nicht die gem. § 154 SGB IX geforderte 5% Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen. Sie tritt dauerhaft für das Erreichen der gesetzlichen Beschäftigungsquote ein.
- (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 bevorzugt zu berücksichtigen. Die Absicht einer Weiterbeschäftigung ist frühzeitig der Personalabteilung mitzuteilen. Sie ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.
- (4) Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung prüft die Dienststelle die Möglichkeit einer eventuellen Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme zur Beschäftigung und Qualifizierung schwerbehinderter Menschen.

§ 4 Stellenbesetzungsverfahren

- (1) Die Dienststelle prüft im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und nimmt gegebenenfalls frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf.
- (2) Über Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten.
- (3) Haben schwerbehinderte 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 Qualifizierungsvoraussetzungen 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.
- (4) Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Eine Beteiligung ist nur dann entbehrlich, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

Liegen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vor, so sind diese vor der Einladung zu Vorstellungsgesprächen mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Der Schwerbehindertenvertretung muss zur Beurteilung der fachlichen Eignung ein Eignungsvergleich ermöglicht werden. Die Schwerbehindertenvertretung hat hierzu insbesondere das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen.

Die Schwerbehindertenvertrauensperson oder ihre Stellvertretung haben das Recht zur Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Termine sind mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.

§ 5

Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit

(1) Die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen sind möglichst deren besonderen Bedürfnissen anzupassen. Über erforderliche (technische) Arbeitshilfen ist unter Einbeziehung des Betriebsärztlichen Dienstes und/oder des Arbeitssicherheitsausschusses sowie ggfls. des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu beteiligen.

(2) Die Dienststelle wird gegenüber dem Eigentümer und Bauherrn (Land Rheinland-Pfalz, vertreten durch den Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung) darauf hinwirken, dass Planungen von Neu- und Umbauten den einschlägigen DIN-Normen für barrierefreies Bauen entsprechen.

(3) Die Dienststelle gewährleistet gemäß Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (LGGBehM) und der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung Rheinland-Pfalz (BITV RP) die barrierearme Nutzung ihrer Internet- und Intranetseiten.

§ 6

Förderung/Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter*innen

(1) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höhenwertigere Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiter*innen 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 Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes solche schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber möglichst bevorzugt 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 Mitarbeiter*innen ist besonderer Wert zu legen. Sie haben gemäß § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX gegenüber der Dienststelle Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens. Für schwerbehinderte Mitarbeiter*innen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeit geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft werden.

(4) Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter finden Nr. 9 der Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz und § 14 Abs. 4 der Laufbahnverordnung Rheinland-Pfalz (LbVO) Anwendung.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen schwerbehinderte Beschäftigte 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.

(2) Fühlt sich ein schwerbehinderter Mensch benachteiligt, kann er sich bei dem/der unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten, beim Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung beschweren.

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

§ 8 Prävention und Rehabilitation

(1) Die Dienststelle verfolgt das Ziel, der Gefährdung von Arbeitsplätzen insbesondere schwerbehinderter Menschen vorzubeugen und gegen einen Verlust des Arbeitsplatzes vorzugehen.

(2) Die Dienststelle schaltet beim Auftreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten in Arbeits- oder Dienstverhältnissen schwerbehinderter Menschen, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern mit der Zielsetzung einer dauerhaften Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses.

(3) Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig, klärt die Dienststelle mit dem Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird der/die Betriebsarzt/-ärztin hinzugezogen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt beteiligt (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

Hierbei könnten beispielsweise folgende Themen von Interesse sein:

- Wiedereingliederungsverfahren
- Einbeziehung der Agentur für Arbeit wegen besonderer Zuschussleistungen
- Anerkennungsverfahren zur Bestimmung des Grades der Behinderung
- Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger wie z.B. der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz, der Krankenkassen usw.

(4) Schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, die aufgrund amts- bzw. betriebsärztlichen Attests nur eingeschränkt dienstlich einsetzbar sind, werden von der Dienststelle im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen angeboten, es sei denn zwingende dienstliche oder betriebliche Möglichkeiten sprechen dagegen.

(5) Beschäftigte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt, im Rahmen der geltenden dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stufenweise eingegliedert.


(6) Die Prüfung einer Verwendung Betroffener i.S. von Absatz 4 und Absatz 5 erfolgt auf der Grundlage des ärztlichen Nachweises in Zusammenarbeit zwischen dem/der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Diese wird eine Einbeziehung der Personalvertretung und ggfls. der Schwerbehindertenvertretung sowie erforderlichenfalls des/der Amts- bzw. Betriebsarztes/-ärztin veranlassen.

§ 9 Geltungsdauer

Die Inklusionsvereinbarung in der vorstehenden Fassung tritt am 01. Oktober 2022 in Kraft. Sie gilt für die Dauer eines Jahres nach Inkrafttreten. Sie verlängert sich stillschweigend um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem Vertragspartner, unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten, gekündigt wird. Ein Jahr nach Inkrafttreten und anschließend jährlich, haben die Vertragspartner die Möglichkeit zur Evaluation. Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen. Nach Eingang einer Kündigung nehmen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die einschlägigen Verwaltungsvorschriften.

Für die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer:

Speyer, den 29.07.22



Univ.-Prof. Dr. Holger Mühlenkamp
(Rektor)

Für die Schwerbehindertenvertretung:

Speyer, den 07.09.22



Stephanie Nord
(Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen)

Für den Personalrat:

Speyer, den 31.08.2022



Benjamin Gröbe
(Vorsitzender des Personalrats)