



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

Inklusionsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX

Zwischen der Universität Heidelberg, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel:

Menschen mit Behinderung sind im besonderen 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 Heidelberg, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine wichtige gesellschafts- 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

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 gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofes über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) Anwendung.

(5) Die Dienststelle gibt diese Inklusionsvereinbarung auf der Homepage der Personalabteilung bekannt und erstellt auf der Seite der Universitätsverwaltung unter „Service A-Z“ 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. § 71 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.

(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 Möglichkeiten einer eventuellen Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme zur Beschäftigung und Qualifizierung schwerbehinderter Menschen.

§ 4

Stellenbesetzungsverfahren

(1) Die Dienststelle prüft, 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 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.

(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 soweit möglich deren besonderen Bedürfnissen anzupassen. Über erforderliche (technische) Arbeitshilfen ist unter Einbeziehung des Betriebsärztlichen Dienstes und/oder der Abt. Arbeitssicherheit und ggf. des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu beteiligen.

(2) Die Dienststelle wird gegenüber dem Eigentümer und Bauherrn (Land Baden-Württemberg, vertreten durch das Bauamt darauf hinwirken, dass Planungen von Neu- und Umbauten den einschlägigen DIN-Normen für barrierefreies Bauen entsprechen.

(3) Die Dienststelle strebt unter Berücksichtigung technischer, finanzieller und organisatorischer Rahmenbedingungen an, ihre Internet- und Intranetseiten bei einer Überarbeitung oder Neugestaltung so zu gestalten, dass diese auch von behinderten Menschen möglichst uneingeschränkt genutzt werden können. Hierzu werden im nächsten Weiterbildungsprogramm entsprechende Schulungen angeboten.

(4) Die Dienststelle erstellt unter Mithilfe der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats

bis 2019 Gebäude- und Lagepläne aller Universitätseinrichtungen, auf denen die Barrierefreiheit bzw. noch bestehende Barrieren dokumentiert sind.

§ 6

Förderung/Qualifizierung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen

(1) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Mitarbeiter/innen, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertigere Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiter/innen zu übernehmen.

(2) Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungssamt 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 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 sollen Gelegenheit haben, Ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeiten geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft werden.

(4) Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter finden Nr. 5.7 der gemeinsamen Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofes über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) und § 4 Abs. 6 der Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten (BeurtVO) Anwendung.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Nach § 81 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 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 schaltet gemäß § 84 SGB IX, Abs. 1 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.

§ 9

Geltungsdauer

Die Inklusionsvereinbarung tritt am 01. August 2017 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 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 Universität:

Heidelberg, den

Prof. Dr. Dr. h.c. Bernhard Eitel
Rektor

Für die Schwerbehindertenvertretung:

Heidelberg, den 05.07.2017

Sonja Bollheimer
Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen

Für den Personalrat:

Heidelberg, den 05.07.2017

Doris Weibel
Vorsitzende des Personalrates