



Zwischen der Universität zu Lübeck, vertreten durch das Präsidium,
für dieses handelnd die Kanzlerin,

nachfolgend „Dienststelle“ genannt

und

- der Schwerbehindertenvertretung,
- dem Personalrat für das technisch-administrative Personal,
- dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal,
- der*dem Inklusionsbeauftragten

wird auf der Grundlage des § 166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) die nachfolgende

Inklusionsvereinbarung

abgeschlossen.

Präambel

Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes lautet: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Es ist Aufgabe des Staates, Maßnahmen zu ergreifen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern (Artikel 8 Absatz 1 UN-Behindertenrechtskonvention). Diese Inklusionsvereinbarung hat das Ziel, behinderte Menschen im Sinne des SGB IX verstärkt in das Arbeitsleben einzugliedern und zu fördern. Dabei obliegt der Universität zu Lübeck als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeberin eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion.

Die Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte und die*der Inklusionsbeauftragte stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

Inhalt dieser Vereinbarung

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele dieser Vereinbarung
- § 3 Einstellung schwerbehinderter Menschen
- § 4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- § 5 Personalaktenführung / Elektronische Personalaktenverwaltung
- § 6 Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter
- § 7 Prävention
- § 8 Geltungsdauer



§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für den Bereich der Universität zu Lübeck und kommt für die behinderten Menschen und gleichgestellten Beschäftigten im Sinne des SGB IX zur Anwendung.

§ 2 Ziele dieser Vereinbarung

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen
- die Erhaltung der Arbeitsplätze und der Gesundheit behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Planung und Begleitung beruflicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Erreichung einer Barrierefreiheit an der Universität zu Lübeck

Für die Erreichung dieser Ziele arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, die Personalräte, die*der Inklusionsbeauftragte, der Betriebsärztliche Dienst, der*die Sicherheitsingenieur*in und die Dienststelle eng und vertrauensvoll zum Wohle der schwerbehinderten Beschäftigten zusammen.

Bei Bedarf werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit Lübeck, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind auszuschöpfen.

§ 3 Einstellung schwerbehinderter Menschen

Grundsätze:

Nach dem Schwerbehindertenrecht ist die Einstellung von schwerbehinderten und den nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten behinderten Menschen zu fördern. Die Dienststelle muss deshalb daran mitwirken, dass dieser Personenkreis einen ihm angemessenen Arbeitsplatz erhält, auf dem er seine Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten kann.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass jeder Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen geeignet ist.

Auf die sich aus § 154 Abs. 1 SGB IX ergebende Pflicht, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen wird nachdrücklich hingewiesen. Es handelt sich hierbei um eine Mindestquote. Es bedarf daher auch bei Erreichen der Quote fortwährender besonderer Anstrengungen der Dienststelle, schwerbehinderte Menschen darüber hinaus zu beschäftigen.

Von einer Einstellung schwerbehinderter Menschen darf nicht etwa abgesehen werden, weil hierfür im Einzelfall besondere Maßnahmen, z. B. Arbeitshilfen, notwendig wären.

In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist zur Dokumentation der Ausschreibungsverfahren der als Anlage 1 beigefügte Vordruck zu führen.



Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist mit besonderer Aufgeschlossenheit und Wohlwollen zu begegnen. Bewerben sich schwerbehinderte Menschen, so ist bei der Prüfung ihrer Eignung auf die Schwerbehinderteneigenschaft Rücksicht zu nehmen. Eine im Vergleich zu anderen Personen, die sich bewerben, geringere Eignung, die durch die Behinderung verursacht sein kann, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können. Kommt hiernach eine schwerbehinderte Person in die nähere Auswahl, so ist sie gegenüber den in die nähere Auswahl gekommenen nichtbehinderten Personen, die sich beworben haben, bei entsprechender Eignung zu bevorzugen.

Verfahren:

Die Dienststelle ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dabei muss der zuständige Personalrat gehört (§ 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX) und die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX bereits vor Durchführung einer Stellenausschreibung beteiligt werden.

Die Dienststelle meldet der zuständigen Agentur für Arbeit frühzeitig freiwerdende, neu zu besetzende und neue Arbeitsplätze (§ 165 Satz 1 SGB IX).

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind vordringlich zu bearbeiten.

Über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, sind sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 Satz 2 SGB IX). Von einem Vorstellungsgespräch ist nur abzusehen, wenn zwischen Dienststelle, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen besteht, dass der*dem Bewerber*in die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und sind die Schwerbehindertenvertretung oder der zuständige Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern.

Alle Beteiligten sind durch die Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX).

Bei jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes ist unter Verwendung eines einheitlichen Vordrucks aktenkundig zu machen, dass die genannten Prüfungen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorgenommen wurden.



§ 4 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber der Dienststelle Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

Entsprechendes gilt für die Auswahl für die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung durch die Dienststelle.

Bei Prüfungen und ähnlichen Verfahren sind schwerbehinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen und Arbeitshilfen zu gewähren. Gleiches gilt während der Aus- und Fortbildung. Auf mögliche Erleichterungen sind schwerbehinderte Menschen jeweils vorher hinzuweisen.

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können. Dabei sind die Dienstzimmer schwerbehinderter Beschäftigter so auszuwählen, dass sich ihre Leistungsfähigkeit voll entfalten kann. Ihnen ist ein Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen, wenn es wegen Art und Schwere der Behinderung angemessen ist.

Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Schwere der Behinderung erforderlichen, dem Stand der Technik angepassten Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist insbesondere mit den notwendigen Arbeitshilfen auszustatten.

Sollten individuelle technische und andere Hilfen notwendig werden, ist zur Klärung der Finanzierung Verbindung mit der Agentur für Arbeit, dem zuständigen Rehabilitationsträger bzw. dem Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein - Integrationsamt – aufzunehmen. Eine notwendige Arbeitsassistenz ist beim Landesamt für soziale Dienste – Integrationsamt zu beantragen.

Bei der behinderungsgerechten Planung von Neu-, Erweiterungs- und Umbauten sind die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretungen und die/der Inklusionsbeauftragte frühzeitig einzubeziehen und während der Durchführung der Baumaßnahmen regelmäßig zu unterrichten.

Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Beschäftigte mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte. Er darf daher nur ausnahmsweise erfolgen. In solchen Fällen sollen schwerbehinderte Beschäftigte mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Beschäftigten auf Umsetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll, wenn dies aufgrund der Behinderung erforderlich ist, zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden.

§ 5 Personalaktenführung / Elektronische Personaldatenverwaltung

Die Personalakten / Stammdaten schwerbehinderter Beschäftigter sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist.

In Personalangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft hinzuweisen, soweit dies für die Entscheidung von Bedeutung ist.



Die Angaben über den Grad der Behinderung und über die Merkzeichen sowie eine Ablichtung des Ausweises über die Schwerbehinderteneigenschaft und gegebenenfalls der Bescheid über eine Mehrfachanrechnung, bei gleichgestellten Beschäftigten eine Ablichtung des Gleichstellungsbescheides, sind in die Personalakten aufzunehmen. Angaben über die Ursache der Behinderung sind unkenntlich zu machen. Änderungen des Grades der Behinderung und der Merkzeichen sind, nachdem die entsprechenden Bescheide bestandskräftig geworden sind, in den Personalakten zu vermerken.

§ 6 Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter

Sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt (§§ 168, 174 Abs. 1 SGB IX).

Für behinderte Menschen, die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits einen Antrag auf Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt haben, gilt vom Tage der Antragstellung bis zur Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit der besondere Kündigungsschutz.

Vor der beabsichtigten Antragstellung beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen.

§ 7 Prävention

Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienstverhältnisses führen können, hat die Dienststelle mit der Schwerbehindertenvertretung, dem zuständigen Personalrat und dem Integrationsamt frühzeitig alle Möglichkeiten, Beratungshilfen und finanziellen Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Dienstverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 167 Abs. 1 SGB IX).

§ 8 Geltungsdauer

Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Inklusionsvereinbarung vom 13. Dezember 2017 außer Kraft.

Die Inklusionsvereinbarung verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn nicht 3 Monate vor Ablauf der Jahresfrist eine der Vertragsparteien schriftlich kündigt.

Jede Seite hat das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen darüber zu verlangen.

Die Inklusionsvereinbarung wirkt solange nach, bis sie oder ein Teil von ihr durch eine Neuregelung ersetzt wird.



Die Inklusionsvereinbarung wird in den Einrichtungen der Universität und im Intranet der Universität bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit Lübeck zur Kenntnisnahme übermittelt.

Lübeck, 27.01.2020

Sandra Magens
Kanzlerin

Lübeck, 17.02.2020

Dr. Jonathan Kohlrausch
Inklusionsbeauftragter

Lübeck, 17.12.2019

Helge Illig
Personalrat (W)

Lübeck, 18.12.2019

Stefanie von Lingelsheim
Personalrat (tap)

Lübeck, 07.01.2020

Norbert Kreuzfeldt
Schwerbehindertenvertretung

Vordruck zur Dokumentation bei Stellenbesetzungen

Dienststelle
Az:

Besetzung eines Arbeitsplatzes

Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern gemäß Sozialgesetzbuch IX.

Folgender Arbeitsplatz ist mit Wirkung vom _____ zu besetzen.

1. Nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung wird festgestellt:

- Dieser Arbeitsplatz ist für Schwerbehinderte grundsätzlich geeignet.
- Durch Umsetzung kann ein für Schwerbehinderte geeigneter Arbeitsplatz freigemacht werden.
- Dieser Arbeitsplatz ist für Schwerbehinderte nicht geeignet, weil _____

2. Bewerbungen

- Es haben sich keine Schwerbehinderten beworben.
- Folgende Bewerbungen wurden vorgelegt und in die Auswahl einbezogen:

3. Prüfung durch die Agentur für Arbeit _____ am _____:

- Geeignete Bewerbungen liegen nicht vor.
- Folgende Bewerbungen wurden vorgelegt und in die Auswahl einbezogen:

4. Erörterung

() mit der Schwerbehindertenvertretung am: _____

() mit dem Personalrat am: _____

5. Information der Agentur für Arbeit (falls erforderlich)

6. Besetzung des Arbeitsplatzes

Die vorgenannte Prüfung wurde durchgeführt.

() Besetzung des Arbeitsplatzes mit einer oder einem Schwerbehinderten ist nicht möglich, weil:

() Der Arbeitsplatz soll mit dem/der schwerbehinderten Bewerber/in besetzt werden:

Ort, Datum

Unterschrift

7. Kenntnisnahme

Ort, Datum

Schwerbehindertenvertretung

Ort, Datum

Personalrat