

Dienstvereinbarung Inklusion

Zwischen dem Landratsamt Tübingen – vertreten durch Herrn Landrat Joachim Walter, der Schwerbehindertenvertretung – vertreten durch die Schwerbehindertenbeauftragte Frau Katharina Roscher und der Personalvertretung – vertreten durch den Personalratsvorsitzenden Herrn Hans-Dieter Bauschert – wird gemäß § 166 SGB IX und § 85 Landespersonalvertretungsgesetz folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Grundlage des Inklusionsgedankens ist die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben. Rechtliche Grundlage ist Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, im neunten Buch des Sozialgesetzbuches und Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des deutschen Grundgesetzes.

Öffentliche Arbeitgeber erfüllen mit der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung, schwerbehinderten Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten, eine Vorbildfunktion.

Das Landratsamt Tübingen sieht es als seine Verpflichtung an, schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Menschen, verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als vollwertige Beschäftigte Respekt und Anerkennung entgegenzubringen. Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigte des Landratsamtes Tübingen, in besonderem Maße die Personalverantwortlichen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die bestehenden gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Landratsamtes Tübingen und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit - insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren - auf.

Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschäftigten und Führungskräfte des Landratsamtes Tübingen sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken.

Um ein inklusives Betriebsklima zu schaffen, wird ein verständnisvolles und tolerantes Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen gelebt.

Alle Beteiligten achten auf die zielgerichtete Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|---|
| 1. Geltungsbereich | 2 |
| 2. Beschäftigungsquote | 2 |
| 3. Strukturen der Zusammenarbeit | 2 |
| 4. Einstellung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen | 3 |
| 5. Ausbildung | 3 |
| 6. Arbeitsplatzgestaltung und Telearbeit..... | 4 |
| 7. Arbeitsumfeld, Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung | 4 |
| 8. Arbeitszeit..... | 5 |
| 9. Prävention..... | 5 |
| 10. Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses..... | 6 |
| 11. Durchführungsregelungen..... | 6 |
| 12. Schlussbestimmungen | 7 |

1. Geltungsbereich

- a) Die Vereinbarung gilt für alle Bediensteten (Beamte, Beschäftigte und Auszubildende), des Landratsamtes Tübingen und die Eigenbetriebe des Landkreises Tübingen. Diese Vereinbarung ist im Landratsamt Tübingen auf die Personen anzuwenden, die von den zuständigen Stellen nach § 152 Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Agentur für Arbeit nach § 151 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt wurden.

2. Beschäftigungsquote

- a) Gesetzlich ist für öffentliche und private Arbeitgeber eine Mindestbeschäftigungsquote vorgeschrieben. So sollen mindestens fünf Prozent der Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt sein. Die Dienstvereinbarung Inklusion soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu sichern und nach Möglichkeit zu erhöhen. Das Landratsamt fördert daher auch die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden.

3. Strukturen der Zusammenarbeit

- a) Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten als Integrationsteam die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung eng zusammen.
- b) Das Integrationsteam kann im Bedarfsfall eigenständig innerbetrieblich (z.B. kommunale*r Behindertenbeauftragte*r, Betriebsarzt) und/oder extern, Fachleute zur allgemeinen Unterstützung und Beratung heranziehen. Zur Wahrnehmung der genannten Aufgaben trifft sich das Integrationsteam mindestens 1x jährlich.

4. Einstellung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen

- a) Alle externen Stellenausschreibungen werden über das Stellenportal der Agentur für Arbeit gemeldet (§ 165 SGB IX).
- b) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Schwerbehinderte Frauen sind bei der Stellenbesetzung besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).
- c) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben und im Wesentlichen das Anforderungsprofil erfüllen, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (§ 165 SGB IX).
- d) Die Schwerbehindertenvertretung erhält in relevante Dokumente Einsicht, soweit sich schwerbehinderte Menschen beworben haben. Sie hat auch das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen (§ 178 Abs. 2 SGB IX).
- e) Bei Einstellungsverfahren und Übernahmeverfahren von intern Ausgebildeten werden Schwerbehinderte bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt oder übernommen.

5. Ausbildung

- a) Behinderte Jugendliche werden bei Bewerbung um Ausbildungsstellen bei gleicher Leistung bevorzugt eingestellt.
- b) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Möglichkeiten von z.B. Prüfungserleichterungen etc. sind vollumfänglich auszuschöpfen (vgl. Ziff.: 7. d).
- c) Auch wenn das Landratsamt Tübingen über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens 1 Jahr anzubieten, soweit nicht wichtige personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

6. Arbeitsplatzgestaltung und Telearbeit/Homeoffice

- a) Arbeitsräume und Arbeitsumfeld von schwerbehinderten Beschäftigten sind behindertengerecht einzurichten und zu unterhalten. Über erforderliche (technische) Arbeitshilfen ist unter Einbeziehung des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu entscheiden.
- b) Die Schwerbehindertenvertretung wird vor Begehung von Arbeitsplätzen von schwerbehinderten Beschäftigten informiert und auf Wunsch beteiligt. Im Rahmen der Prävention ist die Schwerbehindertenvertretung auch bei Begehungen von Arbeitsplätzen als Mitglied des Arbeitsschutzgremiums zu beteiligen.
- c) Die Schwerbehindertenvertretung wird über bauliche Vorhaben, die die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Beschäftigten betreffen, frühzeitig informiert.
- d) Bei geplanten Neu- und Umbauten werden die Gebäude so gestaltet, dass sie behindertengerecht gebaut und eingerichtet sind. Bei der Planung ist die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Insbesondere Gänge, Aufzüge und Toiletten müssen für Rollstuhlfahrer*innen passierbar sein.
- e) Die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen darf in der Regel nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern.
- f) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Unterstützung der Leistungsfähigkeit sind den schwerbehinderten Beschäftigten, die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen, technischen Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte Beschäftigte) auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).
- g) Der Internetauftritt sowie das Intranet werden nach Möglichkeit barrierefrei gestaltet.
- h) Schwerbehinderten Mitarbeiter*innen sollen, wenn behinderungsbedingt notwendig, im Rahmen der Dienstvereinbarung „DV Homeoffice“ Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

7. Arbeitsumfeld, Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

- a) Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst vollständig verwerten und weiterentwickeln können (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX).
- b) Bei neuen Aufgabenübertragungen sind schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen. Die körperliche Eignung ist kein Bestandteil der Qualifikation.
- c) Schwerbehinderte Beschäftigte haben das Recht, bei Einsichtnahme in die über sie geführte Personalakte, die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 SGB IX).
- d) Den schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Mitarbeiter*innen, die in Vollzeit beschäftigt sind, gewährt das Landratsamt Tübingen, unabhängig gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen einen jährlichen Zusatzurlaub von bis zu drei Tagen. Die entsprechenden Staffelungen bei Teilzeitbeschäftigung lehnen sich an die Berechnungen analog des § 208 SGB IX.

- e) Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen ergeben. Als Ausgleich solcher Härten werden den schwerbehinderten Menschen die, ihrer Behinderung angemessenen, Prüfungserleichterungen gewährt (vgl. auch § 5 Abs. 2 BLV). Dies gilt für alle im Landratsamt Tübingen oder für das Landratsamt Tübingen extern durchgeführte Prüfungen und sonstige Auswahlverfahren. Prüfungserleichterungen dürfen sich dabei nicht nachteilig auf die Bewertung der Leistung des schwerbehinderten Menschen auswirken.
- f) Schwerbehinderten Mitarbeiter*innen mit den Ausweiskennzeichen „aG“, „G“ oder „Bl“ wird die bevorzugte Inanspruchnahme von Parkplätzen gestattet.
- g) Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- h) Das Landratsamt Tübingen fördert die Teilnahme am Behindertensport. Sofern die Schwerbehindertenvertretung Bedarf für ein spezielles Angebot sieht, wird die Abteilung Personal und Organisation einen Kurs für schwerbehinderte Beschäftigte im Rahmen der Gesundheitsförderung anbieten oder eine Teilnahme an einem externen Kursangebot ermöglichen.

8. Arbeitszeit

- a) Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den gesundheitlichen Bedürfnissen der behinderten Menschen. Sollten es gesundheitliche Beeinträchtigungen notwendig erscheinen lassen, können – in Absprache mit der jeweiligen Organisationseinheit und der Abteilung Personal und Organisation und der Schwerbehindertenvertretung – individuelle Möglichkeiten, abweichend von der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit unter Beteiligung des Personalrats, eingeräumt werden.
- b) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange von schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigt werden (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).
- c) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).
- d) Es ist zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Menschen beeinträchtigungsbedingt mehr Zeit für die Erledigung der Arbeit benötigen können.
- e) Soweit erforderlich, wird bei schwerbehinderten Menschen die Einarbeitungszeit entsprechend angepasst.

9. Prävention

- a) Die Leitung der Fachabteilung schaltet beim Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderte*r und gleichgestellte*r Beschäftigte*r, die zu einer Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, umgehend die Schwerbehindertenvertretung, die Abteilung Personal- und Organisation sowie die*den Inklusionsbeauftragte*n ein. Bei Bedarf können das Integrationsamt und gegebenenfalls externe Kooperationspartner einbezogen werden, um Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, technischer Hilfsmittel und finanzielle Unterstützung zu erörtern. Ziel soll sein, die Schwierigkeiten zu beseitigen und das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft zu sichern (§ 167 Abs. 1 SGB IX). Im Übrigen greift als präventive Maßnahme das

formalisierte Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements (siehe Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement) (§ 167 Abs. 2 und 3 SGB IX).

10. Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses

- a) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter durch den Arbeitgeber richtet sich nach gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

11. Durchführungsregelungen

- a) Eine Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen seitens des Arbeitgebers ist zu unterlassen (§ 164 Abs. 2 SGB IX).
- b) Der Tübinger Agentur für Arbeit und der KVJS, als zuständiges Integrationsamt (§3 JSVG), werden die Vereinbarungen übermittelt (§166 SGB IX).
- c) Alle Führungskräfte werden über Inhalte und Zielsetzung dieser Inklusionsvereinbarung und über wesentliche Inhalte des SGB IX informiert.
- d) Die, für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung Verantwortlichen, sind an die Schweigepflicht gebunden (§ 213 SGB IX).
- e) Fühlt sich ein*e Beschäftigte*r im Sinne von 11 a) benachteiligt, so kann sich der*die Mitarbeiter*in jederzeit bei der zuständigen Führungskraft beschweren. Der*die Mitarbeiter*in kann sich zudem an die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat und die Abteilung Personal und Organisation wenden.
- f) Erfährt eine Führungskraft von Verstößen gegen das Verbot von Benachteiligung, so klärt sie den Sachverhalt und wendet sich an die*den Inklusionsbeauftragte*n und die Abteilung Personal und Organisation.
- g) Ansprüche auf Umsetzung der oben genannten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass sie für das Landratsamt zumutbar sind, und damit nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sind.

12. Schlussbestimmungen

Die Inklusionsvereinbarung tritt nach Unterzeichnung unmittelbar in Kraft und gilt für die Dauer eines Jahres. Sie verlängert sich stillschweigend um ein weiteres Jahr, wenn nicht ein*e Unterzeichner*in, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten vor Jahresende, die Vereinbarung kündigt. Ungeachtet dessen hat jede*r Unterzeichner*in das Recht, ergänzende Vereinbarungen vorzuschlagen und zu Verhandlungen darüber zu gelangen.

Sollten Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen einzelne Regelungen in der Vereinbarung ungültig machen, so bleiben die nicht betroffenen Regelungen unberührt. Im Falle der Aufkündigung der Vereinbarung nehmen das Landratsamt und die Schwerbehindertenvertretung baldmöglichst Verhandlungen auf, um zu einer neuen Vereinbarung zu gelangen. Bis zum Abschluss einer aktualisierten Inklusionsvereinbarung gilt die bisherige Inklusionsvereinbarung.

Die Inklusionsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im Intranet sowie auf der Homepage des Landratsamtes unter „Stellenangebote“ bekannt gegeben.

Tübingen, 12. Februar 2021

Der Landrat



Joachim Walter

Die Schwerbehindertenvertretung



Katharina Roscher

Der Personalratsvorsitzende



Hans-Dieter Bauschert