

INKLUSIONSVEREINBARUNG
zur Eingliederung, Ausbildung und Beschäftigung
von Menschen mit Behinderung

zwischen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED)
vertreten durch die Rektorin/den Rektor und der

Schwerbehindertenvertretung (SBV) der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED)
vertreten durch den/die Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau und dem

Personalrat (PR) der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED)
vertreten durch die/den Vorsitzende/n

Inhalt

1	Präambel	1
2	Geltungsbereich	2
3	Gesetzliche Grundlagen	2
4	Zuständigkeiten	2
5	Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	3
6	Weiterbildung	4
7	Personalentwicklung/ Stellenbesetzungsverfahren	4
8	Betriebliche Prävention	5
9	Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes	6
10	Innerbetriebliche Strukturen, Bildung eines zentralen Inklusionsteams	7
11	Salvatorische Klausel	7
12	Inkrafttreten	7

1 Präambel

Nach Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Gemäß Artikel 38 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt stehen Menschen mit Behinderung unter dem besonderen Schutz des Landes. Insoweit ist auch die Otto-von-Guericke-Universität verpflichtet, auf die gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinschaft und auf die Beseitigung bestehender Nachteile im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches hinzuwirken.

Menschen mit Behinderung, die an der Otto-von-Guericke-Universität beschäftigt sind, können darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile entstehen und sie nicht ausgegrenzt werden. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Durch das Behindertengleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt und das SGB IX sollen die allgemeine Barrierefreiheit sowie die Berücksichtigung von jeglichen Behinderungen sichergestellt werden. Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation.

Die Otto-von-Guericke-Universität fördert einen unvoreingenommenen Umgang mit Menschen mit Behinderungen, sie sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt im Bedarfsfall das Dienstangebot des Integrationsamtes.

Arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung soll auch weiterhin die Chance auf einen Arbeitsplatz an der Otto-von-Guericke-Universität eröffnet werden. Mit Respekt vor der Lebensleistung von Menschen mit Behinderung und in Wertschätzung ihres Engagements für eine gleichberechtigte Teilhabe soll eine optimale Nutzung ihrer persönlichen Ressourcen erreicht werden.

Menschen, die körperlich, geistig oder seelisch behindert sind, haben ein Recht auf Hilfe, die ihnen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfebedarf der Menschen mit Behinderung Rechnung tragen.

2 Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Beamtinnen und Beamten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) sowie für Bewerberinnen und Bewerber auf von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) ausgeschriebene Stellen.

3 Gesetzliche Grundlagen

Für die Beschäftigungs- und Dienstverhältnisse von Menschen mit Behinderung gelten folgende Regelungen

- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)
- Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (VNBRK)
- Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen der Europäischen Kommission (EU-BehStrat)
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) und das Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt (BGG LSA)
- Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) inklusive der daraus resultierenden hochschulspezifischen Regelungen,
- Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA),
- Tarifvertrag der Länder (TV-L),
- Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG),
- gemeinsamen Erlasse der Staatskanzlei und der Landesministerien zur Integration schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass).

4 Zuständigkeiten

Für die Realisierung der Maßnahmen zu Gunsten von Menschen mit Behinderung sind in erster Linie die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die Einstellung und den Einsatz von Beschäftigten entscheiden, zuständig. Alle Beteiligten haben in Fragen, die Menschen mit Behinderung betreffen, vertrauensvoll und offen mit der SBV, dem PR und der/dem Inklusionsbeauftragten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) zusammenzuarbeiten. Es ist ihre Pflicht, Menschen mit Behinderung im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten entgegenzukommen und ihre Inklusion in den Arbeitsalltag stetig zu unterstützen und zu fördern.

- (1) Die SBV ist, unabhängig von den gesetzlichen Beteiligungsrechten in grundsätzlichen Angelegenheiten, die Menschen mit Behinderung als einzelne oder als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr dann unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung einer ohne entsprechende Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen.
- (2) Einmal jährlich verständigen sich die Dienststellenleitung, die SBV und der PR zum erreichten Stand der Umsetzung und ggfs. Fortschreibung dieser Inklusionsvereinbarung.

5 Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

- (1) Besondere Arbeitszeitmodelle und Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel vereinbart. In Einzelfällen sollen deshalb ergänzend zum Verwaltungsrundschreiben zur Arbeitszeitregelung individuelle Festlegungen entsprechend den konkreten Bedürfnissen aus der Behinderung bzw. dem jeweiligen Gesundheitszustand zwischen Dienststelle und Betroffenen unter Beteiligung von PR und SBV getroffen werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche bzw. arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf.
- (2) Individuelle Festlegungen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere
 - Regelungen zur Arbeitszeitverlagerung,
 - den behinderungsspezifischen Bedürfnissen angepasste, flexible Gestaltung der Arbeitszeit (z. B. verlagerte bzw. verlängerte Pausenzeiten, befristete Teilzeit-Regelungen einschließlich der Vereinbarung einer Rückkehroption usw.)
- (3) Bei der Gewährung von Dienstbefreiung und Sonderurlaub aus Anlässen, die die Interessen von Menschen mit Behinderung berühren, soll im Rahmen der geltenden Vorschriften großzügig verfahren werden.
- (4) Zum Schutz vor Überlastung von Menschen mit Behinderung ist es notwendig, arbeitsorganisatorische Regelungen entsprechend ihres jeweiligen Leistungsvermögens zu vereinbaren. Eine optimale Arbeitsorganisation für Menschen mit Behinderung erfordert ebenfalls eine barrierefreie Gestaltung des Arbeitsablaufs. Dazu kann auch eine dem jeweiligen Leistungsvermögen entsprechende Anpassung von Arbeitsaufgaben gehören. Auf Antrag eines Menschen mit Behinderung werden im Einzelfall unverzüglich Verhandlungen zur Anpassung der Arbeitsorganisation aufgenommen.
- (5) Menschen mit Behinderung sind auf entsprechenden Antrag im Rahmen der vorhandenen technischen und finanziellen Möglichkeiten erweiterte Angebote, insbesondere zu mobiler Arbeit, bevorzugt zu eröffnen.

6 Weiterbildung

- (1) Die Dienststelle sichert den Menschen mit Behinderung ein Recht auf Weiterbildung und Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung zu, da lebenslanges Lernen und Fortbildung auch bei eingeschränkter Gesundheit eine stabile Beschäftigungsfähigkeit maßgeblich unterstützt und geeignet ist, neue Einsatzmöglichkeiten zu eröffnen.
- (2) Im Rahmen der Personalentwicklung von Menschen mit Behinderung ist kontinuierlich gemeinsam von der Dienststelle und den Betroffenen im Einzelfall zu prüfen, welcher Qualifikationsbedarf und welche Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen. Die Dienststelle unterstützt die Menschen mit Behinderung bei entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen und deren Finanzierung. Dabei sind auch Fördermöglichkeiten der Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX und der Integrationsämter nach § 184 SGB IX zu nutzen. Im Rahmen der Fortbildungsplanung und in den zu führenden Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen ist den besonderen Fortbildungsbedürfnissen von Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen.

7 Personalentwicklung/ Stellenbesetzungsverfahren

- (1) Zur Unterstützung der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX streben die Vereinbarungspartner als öffentlicher Arbeitgeber einen Anteil von mindestens 5 % (Beschäftigungsquote) Menschen mit Behinderung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) an.
- (2) Die Vereinbarungspartner gehen davon aus, dass bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen grundsätzlich jede Stelle/jeder Dienstposten mit einem Menschen mit Behinderung besetzt werden kann, unabhängig davon, ob die Beschäftigungsquote erfüllt ist.
- (3) Die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sollte grundsätzlich nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Deshalb bemüht sich die Dienststelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten unter Nutzung des Nachteilsausgleichs nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) umfassende Barrierefreiheit und eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung zu fördern.
- (4) Um der SBV und dem PR einen laufenden Überblick über die Entwicklung der zu betreuenden Personen zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von Menschen mit Behinderung regelmäßig mitzuteilen. Einmal jährlich werden hierzu mit der SBV und dem PR, auf Grundlage einer Übersicht, mit der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Zahl der Menschen mit Behinderung jeweils untergliedert nach Vollzeit/Teilzeit, männlich/weiblich/divers, die Inklusionsaktivitäten der Dienststelle erörtert. In diesem Zusammenhang informiert die Dienststelle die SBV und den PR frühzeitig über Planungen zu Organisationsentwicklungen bzw. Strukturveränderungen sowie deren Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben und hört sie entsprechend § 178 SGB IX dazu an.
- (5) In die Prüfung zur internen Besetzung freier oder freiwerdender Arbeitsplätze nach § 164 SGB IX ist stets auch die SBV einzubeziehen. Entsprechend § 178 Abs. 2 SGB IX ist die SBV am Stellenbesetzungsverfahren ab Entwurf der Stellenausschreibung zu beteiligen. Um die Bewerbung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, soll eine mindestens 14 -tägige Ausschreibungsfrist eingehalten werden. Die SBV hat das Recht der Einsichtnahme in alle entscheidungsrelevanten Unterlagen. Grundsätzlich sind an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne FME) schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie den Schwerbehinderten Gleichgestellte zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

- (6) Die Vereinbarungspartner stimmen überein, dass die SBV zur Gleichbehandlung und Wahrung von Chancengleichheit auch an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt wird, in denen durch ausländische Bewerberinnen oder Bewerber in ihren Bewerbungsschreiben auf vorliegende gesundheitliche Einschränkungen oder Behinderungen hingewiesen wird.
- (7) Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, müssen Menschen mit Behinderung rechtzeitig darauf hingewiesen werden, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der SBV im Einzelfall oder für eine Mehrzahl von Fällen zu regeln.
- (8) Sollen eingeladene Menschen mit Behinderung nach deren Teilnahme an Vorstellungsgesprächen bei der zu treffenden Besetzungsentscheidung unberücksichtigt bleiben, ist dies in der Auswahlbegründung ausführlich darzulegen. Voraussetzung ist eine Befürwortung durch die SBV.
- (9) In Einzelfällen benötigen Menschen mit Behinderung für eine Arbeit mehr Zeit als Menschen ohne Beeinträchtigung. Menschen mit Behinderung ist daher ggfs. eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren.

8 Betriebliche Prävention

Eine nachhaltige betriebliche Prävention sichert die Wirksamkeit der Personalentwicklung. Auf der Basis der Rahmen-Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) in der jeweils geltenden Fassung werden mit Menschen mit Behinderung zusätzliche Maßnahmen individuell vereinbart. Hierfür kommt insbesondere Folgendes in Betracht:

- Menschen mit Behinderung sollen nachteilsausgleichend Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Pausensport, individuelle Entspannungsübungen usw.) unterbreitet bzw. vorrangig angeboten und die Teilnahme an solchen Angeboten auch am Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- Zur Steigerung der individuellen Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung sowie zur Vermeidung ihrer Isolation und Ausgrenzung infolge bestehender Einschränkungen und Besonderheiten sollen Menschen mit Behinderung Möglichkeiten angemessener Beteiligung an teambildenden Maßnahmen, beispielsweise Exkursionen und sportlichen Aktivitäten, angeboten bzw. entsprechende Initiativen der Menschen mit Behinderung unterstützt werden.
- Die Dienststelle schafft Möglichkeiten, dass Menschen mit Behinderung in Konfliktsituationen frühzeitig und zeitnah eine professionelle Konflikt- und psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen können.
- Entsprechend der im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) festgelegten Regelungen wird auf Wunsch der Menschen mit Behinderung der/die Betriebsarzt/-ärztin hinzugezogen. Es ist im BEM sicherzustellen, dass einer Frühverrentung bzw. einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand in jedem Fall durch Ausschöpfung aller Möglichkeiten beruflicher Rehabilitation begegnet wird. Die konkreten Maßnahmen sind im Einzelnen in Abstimmung mit der/dem Betroffenen zwischen den Beteiligten auszuhandeln und umzusetzen.
- Die Dienststelle sichert zu, dass zu Menschen mit Behinderung Kontakt während Langzeiterkrankungen, Bezug teilweiser Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeit auf Zeit oder nach dem Ende des Krankengeldbezuges (Aussteuerung) gehalten wird. Die Dienststelle unterstützt ihre Führungskräfte dabei durch entsprechende Weiterbildungsangebote. Die SBV und der PR werden über jeden Einzelfall frühzeitig informiert.

9 Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes

- (1) Zur besseren Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne FME) können in Umsetzung der Inklusionsvereinbarung durch die Beteiligten ergänzend grundsätzliche Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung getroffen werden.
- (2) Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (ohne MED) garantiert ein grundsätzliches Recht von Menschen mit Behinderung auf eine ihren Einschränkungen und ihrem Leistungsvermögen entsprechende Ausstattung ihrer Arbeitsplätze unter Nutzung der gesetzlich geregelten Fördermöglichkeiten.
- (3) Die Vereinbarungspartner stimmen überein, grundsätzlich in allen Bereichen der Dienststelle Barrierefreiheit (siehe § 4 Behindertengleichstellungsgesetz) herzustellen und aufrecht zu erhalten. Hierzu sind bei Neubauten die technischen und baulichen Voraussetzungen für die Barrierefreiheit von Anfang an durch entsprechende Planung zu schaffen und die dafür erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen.
- (4) Bei Umbaumaßnahmen an bereits vorhandener Bausubstanz ist den gegebenen Möglichkeiten sowie gestellten Anforderungen an die Barrierefreiheit, soweit irgend möglich, gerecht zu werden. Damit soll ein künftiges kostenintensives Nachrüsten zur Herstellung von Barrierefreiheit von vornherein vermieden und der Gebrauchswert der Gebäude nachhaltig gesteigert werden.
- (5) Neben den grundsätzlichen Regelungen zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze kommt nach § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX der entsprechenden Gestaltung des Arbeitsumfeldes eine maßgebliche Bedeutung zur Förderung eines optimalen Leistungsvermögens zu. Menschen mit Behinderung ist daher, gegebenenfalls unter Beteiligung des arbeitsmedizinischen Dienstes, bei Bedarf ein für ihre spezifischen Bedürfnisse ausgerichteter Arbeitsplatz einzurichten. Bei hoher Belastung durch Umgebungslärm ist der Geräuschpegel soweit wie möglich zu senken.
- (6) Menschen mit Behinderung, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z. B. Menschen mit Behinderung mit dem Ausweismerkzeichen „G“ bzw. Menschen mit Behinderung mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 80 oder mit erheblicher Gehbehinderung, die zum Erreichen ihrer Arbeitsstelle auf die Benutzung eines privaten Personenkraftwagens angewiesen sind, weil ihnen nicht zugemutet werden kann, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen oder den Weg zu Fuß oder auf eine andere Art und Weise zurückzulegen), sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Menschen mit Behinderung im vorstehenden Sinne genießen insoweit den Vorrang gegenüber allen anderen Beschäftigten.
- (7) Für Menschen mit Behinderung sind bei Bedarf Ruhebereiche sowie Möglichkeiten für eine notwendige medizinische Selbstversorgung unter Ausschöpfung der baulichen Gegebenheiten bereitzustellen.
- (8) Darüber hinaus können Menschen mit Behinderung bei entsprechendem Bedarf und Begründung dienstliche Fahrten mit dem Taxi, mit dienstlichen KFZ (wenn nötig mit Fahrer) oder privaten KFZ ermöglicht werden.

10 Innerbetriebliche Strukturen, Bildung eines zentralen Inklusionsteams

Das derzeit bestehende Integrationsteam wird durch ein Inklusionsteam ersetzt, dem Mitglieder aus folgenden Gremien bzw. Bereichen zugeordnet sind:

- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Dezernat Personalwesen
- Dezernat Technik und Bauplanung
- BEM-Beauftragte/Disability Managerin
- Studentenwerk
- Integrationsamt
- Integrationsfachdienst sowie
- die/der Behindertenbeauftragte bzw. Inklusionsbeauftragte
- und die/der Betriebsärztin/Betriebsarzt angehören.

11 Klausel

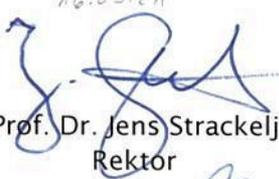
Sollten sich einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll die wirksame und durchführbare Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der nichtigen Bestimmung möglichst nahekommt. Erweist sich die Vereinbarung als lückenhaft, gelten die Bestimmungen als vereinbart, die dem Sinn und Zweck der Vereinbarung entsprechen und im Falle des Bedachtwerdens vereinbart worden wären.

12 Inkrafttreten

Diese Inklusionsvereinbarung tritt am Tage nach ihrer Unterzeichnung durch den Rektor, den PR und die SBV in Kraft.

Diese Inklusionsvereinbarung kann von einem oder mehreren Vereinbarungspartnern mit einer Frist von sechs Monaten zum 31.12. eines jeden Jahres gekündigt werden. Im Fall der Kündigung dieser Inklusionsvereinbarung durch einen oder mehrere Vereinbarungspartner verpflichten sich alle Vereinbarungspartner zu einer zeitnahen Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Folgevereinbarung. Bis zu deren Inkrafttreten gilt die gekündigte Inklusionsvereinbarung weiter.

Magdeburg, den

16.03.21

Prof. Dr. Jens Strackeljan
Rektor
19

21.04

Thomas Ring
SBV

20.04.21

Dr. Ursula Föllner
PR