

**Inklusionsvereinbarung
(gem. § 166 SGB IX)
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

vom 31.08.2022

Inklusionsvereinbarung (gem. § 166 SGB IX) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

zwischen der Carl von Ossietzky Universität, vertreten durch die Präsidentin/den Präsidenten

und

der Schwerbehindertenvertretung der Carl von Ossietzky Universität, vertreten durch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

und

dem Personalrat der Carl von Ossietzky Universität, vertreten durch die/den Personalratsvorsitzende*n

wird auf Grundlage des Sozialgesetzbuchs IX sowie weiterführender Gesetze folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Am 26. März 2009 ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen auch in Deutschland in Kraft getreten. Menschen mit und ohne Behinderungen sollen an allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilnehmen können. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sowie ein respektvoller, von Wertschätzung geprägter Umgang miteinander sind der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eine besondere Verpflichtung. Sie sieht es deshalb als selbstverständlich an, Menschen mit Behinderungen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigung zu fördern.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg wirkt darauf hin, Verständnis und Akzeptanz im Miteinander der Menschen im Blick auf ihre unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen: sie betrachtet Inklusion als eine gesamtgesellschaftliche und somit auch als eine universitäre Aufgabe. Offenen Fragen und Problemen im Hinblick auf Inklusion begegnet die Carl von Ossietzky Universität im offenen Dialog und durch das Bereitstellen weitreichender Informationen.

Inklusion ist Teil der Diversitätsorientierung der Universität Oldenburg. Langfristiges Ziel ist es, im Kontext verschiedener Diversitätsdimensionen grundlegende Strukturveränderungen und einen nachhaltigen Kulturwandel der Universität anzustoßen.

Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten auf. Konkrete Maßnahmen werden in einem Aktionsplan aufgenommen. Der Aktionsplan wird intern und extern veröffentlicht.

Sie trägt damit zugleich zur Sensibilisierung aller Beschäftigten der Universität, in besonderem Maße aber derjenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange von Menschen mit Behinderungen bei.

§ 1 Geltungsbereich

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“ (§ 2 SGB IX Abs. 1).

Diese Vereinbarung gilt für alle Menschen, die von der vorgenannten Definition erfasst werden und in einem Arbeits-, Dienst oder Ausbildungsverhältnis oder in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zur Carl von Ossietzky Universität Oldenburg stehen, einschließlich derer, die sich in einem Bewerbungs- oder Berufungsverfahren befinden.

Menschen mit Behinderungen im Sinne dieser Vereinbarung ist ein nachgewiesener Grad der Behinderung von mindestens 50 oder eine Gleichstellung zuerkannt. Menschen, die einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung gestellt haben, sind bis zur Entscheidung über den Antrag ebenfalls als Menschen mit Schwerbehinderung im Sinne dieser Vereinbarung zu behandeln.

Im Folgenden werden die benannten Personenkreise zusammen vereinfachend als „Menschen mit einer Schwerbehinderung“ bezeichnet.

§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung

Die Ziele der Universität Oldenburg im Kontext der Inklusion basieren auf den geltenden Rechtsgrundlagen. In dieser Inklusionsvereinbarung werden die Aspekte konkretisiert, Ziele festgelegt und die Grundhaltung der Universität Oldenburg beschrieben. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung werden in einem zu erarbeitenden Aktionsplan definiert. Dieser wird für einen definierten Zeitraum festgelegt und nach Ablauf auf seine Umsetzung hin überprüft. Die Überprüfung und Fortschreibung des Aktionsplans erfolgt durch das in § 4 dieser Vereinbarung benannte Inklusionsteam.

Ziele der Inklusionsvereinbarung sind:

- a) Aufklärung über das Thema „Behinderung“, um Barrieren, Vorurteile und Berührungängste abzubauen und Schaffung eines Inklusionsklimas durch Informationen und Kommunikation aller Beschäftigten,
- b) eine höhere als die gesetzlich vorgegebene Quote von Arbeitsplätzen bzw. Ausbildungsplätzen mit Menschen mit einer Schwerbehinderung zu besetzen und insbesondere die Steigerung der Quote von Menschen mit einer Schwerbehinderung im wissenschaftlichen Bereich,
- c) Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit einer Schwerbehinderung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- d) berufliche Förderung und die Arbeitsplatzhaltung für Menschen mit einer Schwerbehinderung,
- e) Ausbau von barrierefreien, zumindest aber barrierearmen Zugängen zu allen Einrichtungen der Universität Oldenburg, entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze und die Einhaltung von barrierefreier Bauweise nach mit Barrierefreiheit in Zusammenhang stehenden gesetzlichen Vorgaben und Normen,
- f) nachhaltige Gesundheitsprävention an der Universität Oldenburg, um Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden,

- g) Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung, der*dem Inklusionsbeauftragten und dem Personalrat sowie weiteren Beteiligten im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung.

§ 3

Verantwortliche Akteur*innen

I. Inklusionsbeauftragte*r des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt eine*n Inklusionsbeauftragte*n, die*der ihn in Angelegenheiten von Menschen mit einer Schwerbehinderung verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden.

Die*der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Im Wesentlichen entspricht der Aufgabenbereich der*des Beauftragten damit dem Aufgabenkreis der Schwerbehindertenvertretung mit dem Unterschied einer arbeitgeberseitigen Selbstkontrolle.

Die*der Beauftragte ist schriftlich zu bestellen und abzurufen. Die Bestellung oder Abberufung sind dem Inklusionsteam zur Kenntnis zu geben. Außerdem sind die Beauftragten der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung von Menschen mit einer Schwerbehinderung in der Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Die Beschäftigten werden von der SBV ermutigt, eine vorhandene Schwerbehinderung zu offenbaren, damit sie die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen können und die Dienststelle ggf. Unterstützung leisten kann. Die SBV unterstützt betroffene Beschäftigte bei ihren Anträgen auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und auf Gleichstellung.

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Menschen mit einer Schwerbehinderung als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor Entscheidungen anzuhören. Er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Wenn wenigstens 70 Menschen mit Behinderungen in der Universität beschäftigt sind, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch hin bis zu 100 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten von der Arbeitsleistung freigestellt. Dieser Anspruch kann unter der Vertrauensperson und den Stellvertretern aufgeteilt werden.

II. Personalrat

Der Personalrat hat die gesetzliche Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu fördern. Er achtet darauf, dass der Arbeitgeber seinen obliegenden Verpflichtungen nachkommt. Er wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 4

Inklusionsteam

Je ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bilden gemeinsam mit der*dem Inklusionsbeauftragten das Inklusionsteam. Weitere Personen werden bei Bedarf hinzugezogen.

Vorrangige Aufgabe des Inklusionsteams ist es, Strategien zu erarbeiten und Maßnahmen zu entwickeln, welche dazu dienen, ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird. Es soll dafür Sorge tragen, dass eine weitgehende Information und Kommunikation zum Thema Inklusion stattfinden kann. Dabei geht das Team auch auf Betroffene zu und nutzt deren Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen zur bestmöglichen Lösung von

Problemen. Ziel ist zum einen, Menschen mit einer Schwerbehinderung zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen, Verständnis und Akzeptanz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

Des Weiteren fördert das Inklusionsteam die enge Zusammenarbeit mit den behördlichen Aufgabenträgern (Integrationsamt und Bundesagentur für Arbeit). Das Inklusionsteam fungiert als Unterstützer in der Umsetzung der Ziele dieser Inklusionsvereinbarung.

Das Inklusionsteam trifft sich vierteljährlich. Darüber hinaus können Arbeitsgruppen gebildet werden, die spezifische Themen bearbeiten. Mitglieder der Arbeitsgruppe „Barrierefreiheit“ (§ 9 Abs. III) können vom Inklusionsteam bei Bedarf zu den Sitzungen eingeladen werden. Die*der Inklusionsbeauftragte lädt zu den Sitzungen des Inklusionsteams ein und erstellt ein Protokoll.

§ 5

Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung

- I. Das Vorgehen zur Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung wird in den Einstellungsrichtlinien der Universität Oldenburg beschrieben.
- II. Die Dienststelle informiert auf der jährlichen Personalversammlung und auf der jährlichen Versammlung der Menschen mit Behinderungen über den Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in den Organisationseinheiten sowie über die Anzahl Auszubildender mit einer Schwerbehinderung pro Ausbildungsjahr. Darüber hinaus erläutert sie, welche Maßnahmen zur Förderung und Erreichung der Quote unternommen wurden bzw. zukünftig geplant sind.

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg setzt sich im Besonderen für die Einstellung schwerbehinderter Mitarbeitenden ein. Einen gesonderten Fokus legt sie dabei auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen Bereich, da diese an der Carl von Ossietzky Universität noch stark unterrepräsentiert sind.

§ 6

Ausbildung

Entsprechend der in § 2 genannten Ziele unterstützt die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg die Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer Schwerbehinderung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

- I. Dazu bietet sie Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer Schwerbehinderung explizit die Möglichkeit der Durchführung von
 - Pflichtpraktika, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung verpflichtend vorgesehen sind,
 - Vorpraktika, die in Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer (Hochschul-)Ausbildung gefordert werden,
 - Berufspraktika, die nach Abschluss einer Berufsausbildung zum Zwecke der praktischen Anerkennung des bislang überwiegend theoretischen Wissens abgeleistet werden,
 - Schnupper-Praktika zur Orientierung über eine Berufsausbildung oder über die Aufnahme eines Studiums für i.d.R. für 4 bis 6 Wochen.
- II. Darüber hinaus haben Jugendliche und junge Erwachsene die Möglichkeit ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), ein Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) oder ein Freiwilliges Wissenschaftliches Jahr (FWF) an der Carl von Ossietzky Universität zu absolvieren. Dabei bemüht sie sich insbesondere Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer Schwerbehinderung die Durchführung eines Freiwilligen Jahres zu ermöglichen.

- III. Gleiches gilt für die Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst (BFD), deren Möglichkeit jeder Person unabhängig ihres Alters an der Carl von Ossietzky Universität offensteht.

§ 7

Beschäftigung und Förderung von Menschen mit einer Schwerbehinderung

- I. Um sicherzustellen, dass Menschen mit einer Schwerbehinderung ihr gesamtes Potenzial zur Erbringung der vorgesehenen Arbeitsleistung entfalten können, sind sie bedarfsgerecht in jeder Weise zu unterstützen. Dies gilt für alle Kolleg*innen, in besonderer Verantwortung stehen hier jedoch die Vorgesetzten. Damit die Fähigkeiten und Kenntnisse von Menschen mit einer Schwerbehinderung weiterentwickelt werden, sind sie diesen entsprechend zu beschäftigen.
- II. Bei dienstlichen Maßnahmen zur Personalentwicklung sind Menschen mit einer Schwerbehinderung bevorzugt zu berücksichtigen. Soweit es erforderlich ist, ist die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zu erleichtern.
- III. Menschen mit einer Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Grundsätzlich sind geeignete Teilzeitarbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung zu fördern.
- IV. Arbeitszeiten sind für Menschen mit einer Schwerbehinderung so zu gestalten, dass die besonderen Belange für sie berücksichtigt werden.
- a) Wenn es die dienstlichen Gründe zulassen, soll den begründeten Wünschen der Menschen mit einer Schwerbehinderung nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
- b) Menschen mit einer Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.
- c) Telearbeitsplätze oder mobiles Arbeiten können geeignet sein, die Rahmenbedingungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung zu verbessern und stellen ggf. auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Anträge hierzu sollen daher wohlwollend begutachtet werden. Bei der Gewährung sind die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu berücksichtigen.

§ 8

Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes

- I. Für Menschen mit einer Schwerbehinderung müssen die bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass ihre Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Auf behinderungsbedingte Belange ist besonders Rücksicht zu nehmen. Schwerbehinderten Menschen ist ein barrierefreier Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Es sind die Bereiche der Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten, zu denen Beschäftigten mit Behinderung Zugang haben müssen.
- II. Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Die Arbeitsplätze sind mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen auszustatten (z. B. optische und akustische Hilfsmittel, beeinträchtigungsgerechte Büromöbel, beeinträchtigungsgerechte Arbeitsausleuchtung, Braille Display und/oder Vergrößerungssysteme). Auch eine Anpassung der Pausenregelungen ist möglich. Die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitssicherheit bieten den Menschen mit einer Schwerbehinderung und den betroffenen Einrichtungen Beratung an. In Einzelfällen kann auch der Betriebsarzt hinzugezogen werden. Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Anträge beim zuständigen Rehabilitationsträger stellt das Dezernat 1. Wenn der Rehabilitationsträger nicht bereit ist, die Kosten zu übernehmen, liegt die Finanzierung in der Verantwortung des jeweiligen

Budgetkreises. Betroffene und Personalverantwortliche bzw. Leitungen der Organisationseinheiten können sich bei Klärungsbedarfen an die*den Inklusionsbeauftragte*n wenden.

- III. Menschen mit Behinderungen ist bei Bedarf für einen Übergangszeitraum i. d. R. von maximal sechs Monaten eine Arbeitsplatzunterstützung (z.B. Gebärdendolmetscher, Vorlesekraft, Hilfskraft für mobilitätseingeschränkte Beschäftigte) zur Verfügung zu stellen.

§ 9 Barrierefreiheit

- I. „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, System der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit einer Schwerbehinderung in der allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig“ (§ 4 BGG).
- II. Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist dort, wo es durch die Universität Oldenburg zu beeinflussen ist, sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung unter Anwendung gesetzlicher Vorgaben und Normen barrierefrei gestaltet sind. Diese gelten für die barrierefreie Planung, Ausführung und Ausstattung von öffentlich zugänglichen Gebäuden und deren Außenanlagen, die der Erschließung und gebäudebezogenen Nutzung dienen.
- III. Ein Arbeitskreis „Bauliche Barrierefreiheit“ erarbeitet und koordiniert notwendige Maßnahmen zur Erlangung von Barrierefreiheit bzw. -armut.

Mitglieder sind die*der Inklusionsbeauftragte, die*der Beauftragte für die Belange Studierender mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die*der Berater*in für behinderte und chronisch kranke Studierende im Studentenwerk Oldenburg sowie jeweils ein*e Vertreter*in der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats, des Gebäudemanagements, der Arbeitssicherheit, des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Autonomen Referats für behinderte und chronisch kranke Studierende. Weitere Personen werden bei Bedarf hinzugezogen.

Die Arbeitsgruppe trifft sich einmal im Quartal bzw. bei Bedarf und wird von der*dem Inklusionsbeauftragten in Vertretung der Dienststelle geleitet.

- IV. Bei der Planung von Baumaßnahmen ist das Inklusionsteam frühzeitig einzubeziehen, sodass eventuelle Vorschläge in der Umsetzung der Baumaßnahmen berücksichtigt werden können. Über den Baufortschritt kann es sich jederzeit unterrichten lassen.
- V. Bei den Parkmöglichkeiten ist auf Menschen mit Mobilitätseinschränkungen besondere Rücksicht zu nehmen. Dies wird durch Bereitstellung und Kennzeichnung geeigneter Parkmöglichkeiten vom Gebäudemanagement erfüllt. Auf Antrag bei der Schwerbehindertenvertretung kann eine persönliche Parkerleichterung gewährt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist im Vorfeld vom Gebäudemanagement zu informieren, wenn Sperrungen der vorhandenen Schwerbehindertenparkplätze geplant sind. Es sind Ersatzparkplätze einzurichten.
- VI. Die Carl von Ossietzky Universität gestaltet ihre Websites und die mobilen Anwendungen, einschließlich der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet, wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust, um sie barrierefrei zugänglich zu machen. Auch die elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich ihrer Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, sollen barrierefrei gestaltet werden. Die grafischen Programmoberflächen sind von der barrierefreien Gestaltung umfasst.
- VII. Die Universität Oldenburg berücksichtigt Vorschriften, Richtlinien und Normen in ihrer jeweils aktuellen Fassung für barrierefreie IT-Anwendungen, digitale Plattformen und Bürotechnik. Dies gilt für

das Anforderungsspektrum der Ausschreibung ebenso wie für Neubeschaffungen und Aktualisierungen bestehender Anwendungen.

§ 10 Prävention

- I. Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg verpflichtet sich, über das Thema Behinderung aufzuklären und so Barrieren, Vorurteile und Berührungsängste abzubauen. Deshalb bietet die Universität regelmäßig Seminare für Führungskräfte und Personen an, die mit dem Thema in Berührung kommen. Führungskräfte sind angehalten, regelmäßig an den Seminaren teilzunehmen. Zudem werden insbesondere weitere Gruppen bzw. Arbeitsbereiche, die in Verbindung mit der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung stehen, angesprochen und zur Teilnahme angeregt. In Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung werden geeignete Seminare vorgeschlagen. Entsprechende fakultative Angebote sollen auch für den Bereich Studium und Lehre (Hochschuldidaktik) vorgehalten werden.
- II. Ist das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit einer Schwerbehinderung gefährdet, so sind frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die*der Inklusionsbeauftragte und der Personalrat einzuschalten, gegebenenfalls unter Beteiligung des Integrationsamtes. Hier wird erörtert, wie das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- III. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wird die SBV einbezogen, sofern der Mensch mit einer Schwerbehinderung dies wünscht.

§ 11 Nachteilsausgleich

- I. Um die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen zu können, müssen Beschäftigte und Bewerber*innen mit einer Schwerbehinderung die Beantragung der Schwerbehinderung, der Gleichstellung oder die Anerkennung dem Arbeitgeber anzeigen.
- II. Um besondere Härten auszugleichen, die im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderungen entstehen, werden Menschen mit Behinderungen angemessene Prüfungserleichterung gewährt.
- III. Damit Menschen mit Behinderungen Nachteilsausgleiche bzw. Hilfsmittel zu einem Auswahlverfahren zur Verfügung gestellt werden können, müssen diese rechtzeitig darüber informiert werden. Je nach Art und Umfang ihrer Beeinträchtigung werden ihnen Nachteilsausgleiche bzw. Hilfsmittel (z. B. Fristverlängerungen, Erholungspausen, Gebärdensprachdolmetscher, für die Bedienung durch Blinde geeignete Computer usw.) gewährt. Die Schwerbehindertenvertretung und der Mensch mit Behinderung werden im Vorfeld des Verfahrens gemeinsam die im Einzelfall erforderlichen und angemessenen Vorkehrungen erörtern.
- IV. Die Bewertung der Leistungen der*des Beschäftigten mit Behinderung darf durch den gewährten Nachteilsausgleich nicht nachteilig beeinflusst werden.
- V. Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Dienstzeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht werden. Dies gilt auch für Assistenz- und Blindenführhunde in Ausbildung soweit sich die Ausbildung auf einen konkreten Bedarf einer bzw. eines Beschäftigten bezieht.
- VI. Im Beisein einer*eines Assistenzhundetrainer*in ist die Ausbildung von Assistenzhunden am Arbeitsplatz auf Antrag möglich.
- VII. Behindertensport ist zu fördern.
- VIII. Da Rehabilitationssport und Funktionstraining geeignet sind, zusätzlichen Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Dienstfähigkeit zu erhalten, sind diese im dienstlichen Interesse. Sind im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit keine Möglichkeiten vorhanden, an einer anerkannten Rehabilitationssportgruppe oder Funktionssportgruppe teilzunehmen, kann im Einzelfall eine Freistellung erteilt werden.

- IX. Bei Bedarf kann ein Schlüssel für den Zugang der WCs für Menschen mit Behinderungen bei der Schwerbehindertenvertretung beantragt werden.

§ 12
Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung durch das Präsidium, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung in Kraft. Die Inklusionsvereinbarung gilt unbefristet. Sie kann mit einer vierteljährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.

Verhandlungen über Änderungen dieser Vereinbarung können jederzeit aufgenommen werden. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich.

Die Vereinbarung wird nach zwei Jahren nach Inkrafttreten durch eine gemeinsame Kommission aus der*dem Inklusionsbeauftragten, einer von der Dienststelle benannten Person und je einer*einem Vertreter*in der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates evaluiert.

Präsident*in

Vertrauensperson
der schwerbehinderten Menschen

Vorsitzende*r des Personalrates