

# **Inklusionsvereinbarung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe gemäß § 166 SGB IX**

Zwischen der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe (Dienststelle), der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wurde eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese tritt am 31.07.2020 in Kraft.

## **Präambel**

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem 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 dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation auf der Basis/unter Einhaltung von klaren Kommunikationswegen.

Die Schwerbehindertenvertretung leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung betrieblicher Problemlagen. Hierbei wird sie vom Personalrat unterstützt.

Die Inklusionsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Menschen gesehen. Sie ist als Ergänzung zu den schon bestehenden Dienstvereinbarungen und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu sehen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Der Hochschule ist es ein Anliegen, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen zu stärken und den gesetzlichen Auftrag aus den vorgenannten

Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu ergänzen und für Fragen des Arbeitsalltags zu konkretisieren. Mit der Inklusionsvereinbarung wird ein aktiver Beitrag zur Inklusion im Arbeitsleben geleistet.

Grundlagen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Öffentlichen Dienst bilden u.a.:

- das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - UN-Behindertenrechtskonvention
- das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- das Sozialgesetzbuch IX
- die Landesverfassung (LV)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (L-BGG)
- das Landesbeamtengesetz (LBG) mit der VwV des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV)
- die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV)

## **I. Ziel der Inklusionsvereinbarung**

(1) Ziel der Inklusionsvereinbarung ist

- a) die Förderung der Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen
- b) die Beschäftigungssicherung insbesondere schwerbehinderter Beschäftigter
- c) die berufliche Förderung und Fortbildung der schwerbehinderten Beschäftigten
- d) die Erhaltung der Gesundheit insbesondere der schwerbehinderten Beschäftigten
- e) die Barrierefreiheit an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe

(2) Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat eng zusammen. Die nach Satz 1 Handelnden, die Bundesagentur für Arbeit, das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(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) Die Dienststelle gibt die Inklusionsvereinbarung in den Fakultäten, Instituten sowie Verwaltung, Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Pädagogischen

Hochschule Karlsruhe bekannt. Die Vereinbarung wird darüber hinaus auf der Website an leicht auffindbarer Stelle veröffentlicht.

## **II. Zielvereinbarungen**

Zielfelder der Zielvereinbarungen sind:

1. Personalplanung
2. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit
3. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
4. Benachteiligungsverbot
5. Prävention und Rehabilitation

### **1. Personalplanung:**

- (1) Die gemäß § 154 SGB IX geforderte Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen tritt dauerhaft für die Erreichung der Beschäftigungsquote – insbesondere schwerbehinderter Frauen – ein. Liegt die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vor, so ist die Schwerbehindertenvertretung sofort in das Verfahren zu involvieren und die Bewerbung vor der Einladung zu Vorstellungsgesprächen mit ihr zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat in diesem Fall Einsicht in alle das Verfahren betreffende Bewerbungsunterlagen. Dies gilt für alle Stellenbesetzungsverfahren des akademischen Dienstes, der Verwaltung und Berufungsverfahren gleichermaßen. Die Erörterung ist auch dann durchzuführen, wenn schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Dienststelle hat dabei der Schwerbehindertenvertretung die Kriterien mitzuteilen, die bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber von Bedeutung sind und die u.U. zur Nichteinladung führten. Die Schwerbehindertenvertretung achtet in Zusammenarbeit mit der Dienststelle darauf, dass die Rechte der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gewahrt werden.
- (2) Die Dienststelle setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass schwerbehinderte Menschen eingestellt werden. Schwerbehinderte Bewerber/innen sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie nach Rücksprache mit der SBV offensichtlich fachlich ungeeignet erscheinen. Vorstellungsgespräche werden nicht vor Ablauf der Bewerbungsfrist geführt, um die Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber zu wahren.
- (3) Sollen Auszubildende der Dienststelle im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Absicht einer

Weiterbeschäftigung ist frühzeitig der Personalabteilung mitzuteilen. Sie ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

- (4) Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertigere Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen.
- (5) Die Dienststelle verpflichtet sich, staatliche Förderprogramme zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch zu nehmen.

## **2. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit:**

- (1) Die Arbeitsräume Menschen mit Schwerbehinderung sind so auszuwählen oder einzurichten, dass deren Leistungsfähigkeit gefördert wird. Arbeitsplatzbegehungen der Arbeitsräume von schwerbehinderten Beschäftigten führt die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes kann in die Gestaltung einbezogen werden.
- (2) Die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung von Neubauten und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in jedem Fall sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Toiletten für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer zugänglich gemacht werden. Ebenfalls sicherzustellen ist, dass Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet werden.
- (3) Die Dienststelle wird ihre Internet- und Intranet-Seiten sowie die von ihr zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung insbesondere im Rahmen ihrer finanziellen und verwaltungsorganisatorischen Möglichkeiten technisch so gestalten, dass diese auch von behinderten Menschen möglichst uneingeschränkt genutzt werden können.
- (4) Die Dienststelle stellt die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Gestaltung von Arbeitsräumen von Menschen mit Schwerbehinderung sicher.

### **3. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter:**

- (1) Für Schwerbehinderte im Beamtenverhältnis sieht § 9 BeamtStG i.V.m. § 14 LbVO vor, dass aus der Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung keine Nachteile erwachsen dürfen. Bei sonst gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sollen schwerbehinderte Menschen bevorzugt befördert und bei der Besetzung freier Stellen berücksichtigt werden.
- (2) Schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Rahmen der gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit bevorzugt zu übertragen, wenn sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeit besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Ihnen sind angemessene Probe- und Bewährungszeiten einzuräumen. Aufstiegsmöglichkeiten sollten gegeben werden, auch wenn dafür eine weitere Ausstattung des Arbeitsplatzes des behinderten Menschen notwendig ist.

Die Grundsätze über die Beförderung, Vorrangbeförderung und Beförderung in Spitzenstellungen schwerbehinderter Beamter/innen gelten sinngemäß für Angestellte und Arbeiterinnen oder Arbeiter.

- (3) Hat eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin oder ein schwerbehinderter Arbeitnehmer eine Tätigkeit (Funktion) auszuüben, die – ohne Zuweisung höherwertiger Arbeit – zu einer höheren Einstufung führen kann, was nur bei einem tarifrechtlich vorgesehenen Bewährungs- oder Zeitaufstieg denkbar ist, soll ihr oder ihm dieser Aufstieg nicht versagt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Mangel an Bewährung ausschließlich auf seine/ihre Behinderung zurückzuführen ist.
- (4) Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 4 LbVO). Beurteilende müssen sich daher eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung Schwerbehinderter befassen und prüfen, ob und in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderungen beeinträchtigt sind. Beruhen etwaige Minderleistungen auf der Behinderung, ist dies in der Beurteilung zu vermerken. Beurteilende sollen sich nicht allein nach den äußerlich erkennbaren Auswirkungen der Behinderung richten.

### **4. Benachteiligungsverbot**

- (1) Der Dienststelle obliegen der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre ihrer Beschäftigten. Besonders hervorzuheben ist das Benachteiligungsverbot für schwerbehinderte Menschen (§ 164 Abs. 2 SGB IX).

- (2) Fühlt sich ein schwerbehinderter Mensch benachteiligt im Sinne von Abs. 1, hat er das Recht, sich bei seinem/seiner unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten zu beschweren. Sie oder Er kann sich daneben z.B. auch an die Schwerbehindertenvertretung oder den Personalrat wenden.
- (3) Werden der Dienststelle Verstöße gegen die in Abs. 1 genannten Rechte und Rechtspositionen bekannt, verpflichtet sie sich, solche unverzüglich aufzuklären und Verantwortliche disziplinar- oder arbeitsrechtlich zu verfolgen.

## **5. Prävention und Rehabilitation**

- (1) Die Dienststelle verfolgt das Ziel, der Gefährdung von Arbeitsplätzen insbesondere schwerbehinderter Menschen vorzubeugen und gegen einen Verlust des Arbeitsplatzes vorzugehen.
- (2) Die Dienststelle schaltet 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 der Beschäftigungsverhältnisse.
- (3) Ist eine beschäftigte Person innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits- bzw. dienstunfähig, klärt die Dienststelle mit dem Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Soweit erforderlich wird die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt hinzugezogen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt beteiligt (§ 167 Abs. 2 SGB IX).
- (4) Schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, die aufgrund amts- bzw. betriebsärztlichen Attests nur eingeschränkt dienstlich einsetzbar sind, werden im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen angeboten.
- (5) Beschäftigte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt, im Rahmen der geltenden dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stufenweise eingegliedert.

### **III. Controlling**

Auf die zielgerichtete Umsetzung der Inklusionsvereinbarung achten alle Beteiligten. Jedem Beteiligten steht das Recht zu, sich in Fragen der ordnungsgemäßen Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an die Dienststellenleitung zu wenden. Der Rektor entscheidet über die Vorgehensweise und zu treffende Maßnahmen.

### **IV. Geltungsdauer**

Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 31.07.2020 in Kraft. Sie gilt für die Dauer von zwei Jahren 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.

Bei Kündigung werden unverzüglich Verhandlungen aufgenommen.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung, die Bezirksschwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung.

Karlsruhe, den 31.07.2020

---

Für die Dienststelle  
Vertreter des Kanzlers – Volker Kinsch

---

Für den Personalrat  
Vorsitzende – Dr. Heidi Schwarz

---

Für den Personalrat  
stellv. Vorsitzende – Dr. Brigitte Übel

---

Für die Schwerbehindertenvertretung  
Dr. Nicole Bachor-Pfeff