

Zwischen der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (BURG), der Schwerbehindertenvertretung der BURG (SBV), der\*des Inklusionsbeauftragte\*n und dem Personalrat der BURG wird gemäß § 166 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) folgende



## INKLUSIONSVEREINBARUNG

zur Eingliederung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgeschlossen:

### Präambel

Die Vereinbarungspartner\*innen stimmen überein, dass gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Studium und Arbeitsleben, an der Gestaltung der Arbeits- und Studienprozesse und deren Rahmenbedingungen sowie der Inklusion in das gesellschaftliche Leben unverzichtbar sind.

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

Mit Respekt vor der Lebensleistung von Menschen mit Behinderung und in Wertschätzung ihres Engagements für eine gleichberechtigte Teilhabe wird angestrebt, dass sie ihre persönlichen Ressourcen optimal einbringen können. Die dauerhafte berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie ein respektvoller, von Wertschätzung geprägter Umgang untereinander sind der BURG eine besondere Verpflichtung. Sie sieht es deshalb als selbstverständlich an, schwerbehinderten Menschen gleichwertige Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigung zu fördern.

Die BURG wirkt darauf hin, Verständnis und Akzeptanz im Miteinander der Menschen mit Blick auf ihre unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen; sie betrachtet Inklusion als eine gesamtgesellschaftliche und somit auch als unsere Aufgabe. Offenen Fragen und Problemen im Hinblick auf Inklusion begegnet die BURG im offenen Dialog und durch das Bereitstellen weitreichender Informationen. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der BURG und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten auf.

Gesundheitliche Einschränkungen sollen durch Berücksichtigung individueller Stärken, eine entsprechende Arbeitsorganisation und optimal angepasste Arbeitsbedingungen möglichst kompensiert werden. Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sowie bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und deren Randbedingungen sollen von Anfang an berücksichtigt werden. Auswirkungen von Behinderungen auf den Arbeitsprozess werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten besprochen und „(...) alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung (...) zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann“ (Präventionspflicht §167 SGB IX).

## Inhalt

§ 1 Geltungsbereich.....	2
§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung.....	2
§ 3 Mitglieder des Inklusionsteam.....	2
§ 4 Begriffsbestimmungen.....	3
§ 5 Rechtsgrundlagen der Inklusionsvereinbarung .....	3
§ 6 Personalplanung und Personalentwicklung.....	3
§ 7 Stellenbesetzungsverfahren .....	4
§ 8 Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes.....	4
§ 9 Betriebliche Prävention .....	5
§ 10 Weiterbildung von Führungskräften und dem Inklusionsteam.....	5
§ 11 Evaluation .....	6
§ 12 Inkrafttreten/Dauer der Vereinbarung.....	6

### § 1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Beamt\*innen der BURG sowie für Bewerber\*innen auf von der BURG ausgeschriebene Stellen.

### § 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung

Ziele sind:

- Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung,
- Erhaltung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung,
- berufliche Förderung von Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,
- Qualifizierung von Menschen mit Behinderung,
- Herstellung von Barrierefreiheit in den Liegenschaften.

### § 3 Mitglieder des Inklusionsteam

An der BURG wird ein Inklusionsteam gebildet. Ihm gehören - gemäß §§ 176, 178, 181 SGB IX - an:

- der\*die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX,
- die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten,
- ein Mitglied der Personalvertretung,
- der\*die Kanzler\*in oder eine andere von ihm\*ihr benannte und zu dienst- und arbeitsrechtlichen Entscheidungen befugte Person, sofern der\*die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers nicht unmittelbar in der Sache entscheidungsbefugt ist.

Bei Bedarf werden weitere Personen hinzugezogen, wie zum Beispiel:

- Leitung oder Stellvertretung im Dezernat Personal
- Leitung oder von der Leitung benannte Person aus dem Dezernat Bau- und Liegenschaften

- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt
- ein\*e Mitarbeiter\*in des Integrationsfachdienstes

Das Inklusionsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und ist offen für die Mitarbeit weiterer betriebliche\*r Funktionsträger\*innen.



#### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

Menschen mit Behinderungen im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind Menschen mit nicht nur vorübergehenden körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft hindern können. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten (BGG LSA) und bei denen ein GdB von 50 entsprechend § 2 Abs. 2 SGB IX oder eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX anerkannt wurde.

#### **§ 5 Rechtsgrundlagen der Inklusionsvereinbarung**

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung dient der Umsetzung
  - a. der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (VN-BRK),
  - b. der Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen der Europäischen Kommission (EU-BehStrat),
  - c. des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX),
  - d. des Behindertengleichstellungsgesetzes Sachsen-Anhalt (BGG LSA),
  - e. des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) inklusive der daraus resultierenden hochschulspezifischen Regelungen,
  - f. des Personalvertretungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA),
  - g. des Tarifvertrages der Länder (TV-L),
  - h. des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG),
  - i. der Richtlinien über die Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Menschen) sowie
  - j. der nach § 70 PersVG LSA getroffenen Dienstvereinbarungen.

#### **§ 6 Personalplanung und Personalentwicklung**

Die BURG strebt eine Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Menschen auf mindestens 5% an und möchte im Rahmen ihrer Möglichkeiten schwerbehinderten Menschen auf Dauer eine berufliche Perspektive bieten. Bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sollen schwerbehinderte Bewerber\*innen, sowie ihnen Gleichgestellte bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt. Die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern, soweit dies im Einflussbereich der BURG liegt und der hierfür erforderliche Aufwand angemessen ist.

Die BURG verpflichtet sich, im Rahmen der Möglichkeiten und der Fürsorgepflicht die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Arbeitsfähigkeit schwerbehinderter und von entsprechender Behinderung bedrohter Beschäftigter so lange wie möglich erhalten bleibt.

Befristete Arbeitsverträge von Menschen mit Behinderungen (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) sollten nach Möglichkeit nach der Hälfte der Befristungsdauer auf die Möglichkeit einer unbefristeten Weiterbeschäftigung überprüft werden, sofern die finanzielle Möglichkeit besteht und die Stelle im

Stellenplan verfügbar wäre. Bei einer Befristungsdauer von zwei und mehr Jahren soll die Überprüfung spätestens sechs Monate vor Vertragsende erfolgen.

Menschen mit Behinderung werden über das allgemeine Fortbildungsprogramm des Landes Sachsen-Anhalt, bei Anzeige der Schwerbehinderung informiert. Menschen mit Behinderung sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen (§164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX).

Schwerbehinderte Menschen und von entsprechender Behinderung bedrohten Beschäftigten sowie Langzeiterkrankten, die aufgrund ärztlichen Attests nur eingeschränkt dienstlich einsetzbar sind, werden im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen adäquate Beschäftigungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten angeboten.

Bei Dienstunfähigkeit soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Wiedereingliederung durch die Zusammenarbeit zwischen der Führungskraft und dem Inklusionsteam erleichtert werden.

### **§ 7 Stellenbesetzungsverfahren**

Die SBV ist frühzeitig über alle Stellenbesetzungsverfahren zu informieren. Zur Unterstützung der Bewerbung von Menschen mit Behinderung sollte die Ausschreibungsfrist mindestens 14 Tage betragen. Die SBV hat das Recht der Einsichtnahme in alle entscheidungsrelevanten Unterlagen, wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen. Zur Unterstützung der Arbeit der SBV bei der Abgabe ihrer Stellungnahme nach § 164 Absatz 1 Satz 7 bzw. § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet sich die BURG, bei Absicht auf Nichteinladung von Menschen mit Behinderung zum Vorstellungsgespräch oder bei Nichtberücksichtigung eingeladenen Menschen mit Behinderung nach deren Vorstellungsgesprächen der SBV eine diese Entscheidung begründende Stellungnahme der für das Stellenbesetzungsverfahren der fachlichen Führungskraft über das Dezernat Personal zu übergeben. Die SBV ist frühzeitig (14 Tage vorher) über geplante Vorstellungsgespräche zu informieren, soweit sich schwerbehinderte Menschen beworben haben.

### **§ 8 Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfeldes**

Die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung sind für eine optimale Arbeitsorganisation soweit möglich auf eine ihrem Gesundheitszustand und ihrem Leistungsvermögen entsprechende Ausstattung und deren besonderen Bedürfnissen anzupassen (§ 164 Absatz 4 Nr. 4 SGB IX). Dazu kann auch eine dem jeweiligen Leistungsvermögen entsprechende Anpassung von Arbeitsaufgaben gehören.

Über erforderliche (technische) Arbeitshilfen ist unter Einbeziehung des Betriebsarztes, der Arbeitssicherheitsfachkraft und ggf. des Technischen Dienstes des Integrationsamtes zu entscheiden. Für die erforderlichen Hilfsmittel, Einrichtungen und Gestaltung dieser Arbeitsplätze sollen nach Möglichkeit Zuschüsse/finanzielle Förderprogramme in Anspruch genommen werden (z. B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit).

Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX). Sie werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX) freigestellt.

Die BURG achtet bei Neu- und Umbaumaßnahmen auf Barrierefreiheit gemäß §13 BGG LSA. Entsprechende Anforderungen an die Barrierefreiheit gelten auch bei gemieteten bzw. zu mietenden Objekten. Die SBV ist im Vorfeld über Verhandlungen von Anmietungen zu informieren und auf ihren

Wunsch hin an den Verhandlungen zu beteiligen. Ausgenommen sind kurzfristige Anmietungen für Prüfungszwecke, einschließlich der Anmietungen für Präsentationen von Prüfungsarbeiten.

## **§ 9 Betriebliche Prävention**

Eine nachhaltige betriebliche Prävention sichert die Wirksamkeit der Personalentwicklung. Auf der Basis der Rahmen-Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ des MW vom Januar 2016 werden daher gemäß § 166 Absatz 3 Nr. 5 und Nr. 6 SGB IX mit Blick auf die besondere gesundheitliche Situation von Menschen mit Behinderung zusätzliche Maßnahmen für den Geltungsbereich dieser Inklusionsvereinbarung geregelt.

Die BURG schafft Möglichkeiten, dass Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohten Beschäftigten sowie Langzeiterkrankten in Konfliktsituationen frühzeitig und zeitnah eine professionelle Konflikt- und Sozialberatung in Anspruch nehmen können.

Entsprechend der im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) festgelegten Regelungen wird auf Wunsch der Menschen mit Behinderung der betriebsärztliche Dienst 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 den Betroffenen zwischen den Beteiligten auszuhandeln und umzusetzen.

Die Beteiligten stimmen überein, dass mit den Menschen mit Behinderung regelmäßiger Kontakt während Langzeiterkrankungen, Bezug teilweiser Erwerbsminderungsrente, Erwerbsunfähigkeit auf Zeit oder nach dem Ende des Krankengeldbezuges (Aussteuerung) gehalten werden sollte. Auch die entsprechend betroffenen Beschäftigten werden gebeten, den Kontakt zu halten. Die Kontaktaufnahme erfolgt durch die jeweilige Führungskraft oder eine von ihr\*ihm benannten Person. Die Wiedereingliederung nach Wiederherstellung des Gesundheitszustandes durch eine dem Gesundheitszustand und der erreichten Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung entsprechende Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation ist frühzeitig vorzubereiten.

Im Rahmen der Vorbeugung von Behinderungen und der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten soll allen Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer individuellen Gesundheit gegeben werden z. B. durch:

- Angebot des Betriebsärztlichen Dienstes und der Krankenkassen
- Kontrollen der Sicherheitsbeauftragten zur Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen
- Sportangebote
- Methoden der Stressbewältigung

## **§ 10 Weiterbildung von Führungskräften und dem Inklusionsteam**

Die Vorgesetzten/Führungskräfte von Menschen mit Behinderung sind für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung zusammen mit dem Inklusionsteam mitverantwortlich und tragen damit aktiv zur Verwirklichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung bei. Sie ermöglichen und unterstützen geeignete Maßnahmen zur Einbindung in das soziale und berufliche Umfeld an der BURG. Vorgesetzte von Menschen mit Behinderung und von entsprechender Behinderung bedrohter Mitarbeiter\*innen sollten Fortbildungen in den Bereichen Prävention und Umgang/Arten von Behinderung angeboten werden.

Für das Inklusionsteam sind umfassende Kenntnisse zu den Themen Prävention, Inklusionsvereinbarung, Arten der Behinderung, Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes zur behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement notwendig. Die BURG legt daher besonderen Wert auf entsprechende Schulungen dieses Personenkreises.



### § 11 Evaluation

Das Inklusionsteam legt fest, sich mindestens einmal jährlich zu einer Gesprächsrunde zu den Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, insbesondere zur allgemeinen Situation der schwerbehinderten Arbeitnehmer\*innen, der Personalplanung und -entwicklung, und zu Qualifizierungsmaßnahmen zu treffen.

### § 12 Inkrafttreten/Dauer der Vereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

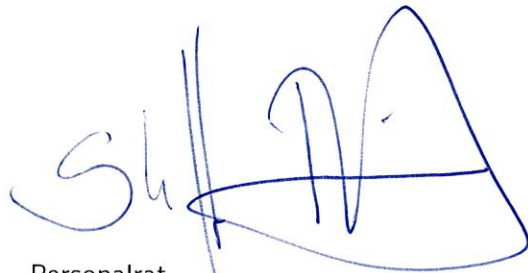
Die Vereinbarung kann von den Vertragspartner\*innen mit einer Frist von drei Monaten zum Semesterende gekündigt werden. Alle Vertragspartner\*innen verpflichten sich im Falle einer Kündigung alsbald Verhandlungen für den Abschluss einer Folgevereinbarung aufzunehmen. Bis zu deren Inkrafttreten gilt diese Inklusionsvereinbarung fort, jedoch nicht länger als ein Jahr nach Kündigung.

Die Inklusionsvereinbarung wird allen Beschäftigten, Auszubildenden und Beamt\*innen bekannt gegeben.

Halle,

119/22  


Linda Baasch  
Kanzlerin



Personalrat



Kerstin Ludwar  
Vertrauensfrau der Schwerbehinderten



Sabine Stolte  
Inklusionsbeauftragte