



Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX Teil 3

Zwischen der Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat der Universität Tübingen wird folgende Inklusionsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Nach Art. 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Diese Inklusionsvereinbarung wird auf der Grundlage der Regelungen des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen -(SGB IX) und der Schwerbehindertenverwaltungsverordnung (SchwbVwV) der Landesverwaltung vom 24. Juni 2013 sowie unter Berücksichtigung des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes, nach dem niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf, geschlossen.

Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind im besonderen Maße auf Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Öffentlichen Arbeitgebern kommt bei der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zur Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere im Berufsleben, eine Vorbildfunktion zu. Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört für erkrankte Mitarbeiter/innen nicht nur für behinderte und schwerbehinderte, sondern gleichermaßen auch für nicht behinderte Menschen, das behördliche Eingliederungsmanagement. In Erfüllung dieser besonderen Fürsorgepflicht erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu verschaffen.

Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Alle Beteiligten sehen sich bei der Verfolgung dieses Ziels als Einheit, die unter dem Leitsatz zusammenarbeitet:

„Wie ist etwas machbar?“ und nicht: „Warum ist etwas nicht machbar?“. Dabei ist eine vertrauensvolle und offene Zusammenarbeit, Verständnis für die Belange Schwerbehinderter und Einigkeit über das gemeinsame Ziel der dauerhaften Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben unverzichtbare Grundlage.

Die Beteiligten gehen grundsätzlich davon aus, dass es in der Universität Tübingen keinen Arbeitsplatz gibt, der generell für Schwerbehinderte ungeeignet ist. Die Beteiligten haben sich über die Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere über ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch über gegebenenfalls bestehende individuelle Einschränkungen zu informieren.

Auswirkungen von Behinderungen auf die Situation am Arbeitsplatz werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten besprochen, um sach- und fachgerechte Lösungen zu finden (Präventionspflicht § 167 SGB IX). Mit dieser Inklusionsvereinbarung stimmen alle Unterzeichner/innen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern, sie zu fördern und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Die Vereinbarung enthält auch Maßnahmen, die der Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten dienen und es ermöglichen, Langzeiterkrankte sowie Rehabilitand/inn/en wieder in den Regelarbeitsbetrieb einzugliedern.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung arbeiten alle Beteiligten vertrauensvoll zusammen und beziehen gegebenenfalls die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt und Rehabilitationsträger in die Betreuung der behinderten Menschen ein.

I. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt insbesondere für:

- schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte
- behinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte
- langzeiterkrankte Beschäftigte

II. Ziele der Inklusionsvereinbarung sind:

- die Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von behinderten Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen
- die Beschäftigungssicherung behinderter Beschäftigter durch berufliche Förderung, Fortbildung und die Berücksichtigung der individuellen Besonderheit bei der dienstlichen Beurteilung der behinderten Beschäftigten
- Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch Prävention und Gesundheitsförderung (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM)
- Präventive Barrierefreiheit an der Universität.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten Dienststelle, Inklusionsbeauftragte/r, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat eng zusammen. Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt), dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten und Rehabilitationsträgern koordiniert. Finanzielle Förderungen sind wenn möglich auszu-schöpfen.

III. Zielvereinbarungen

Zielfelder der Zielvereinbarungen sind:

- Personalplanung
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
- Benachteiligungsverbot
- Prävention und Rehabilitation
- Wissensstand der Vorgesetzten und Beschäftigten
- Integrationsteam

1. Personalplanung

Die Dienststelle erreicht derzeit nicht die geforderte Beschäftigungspflicht. Sie tritt dauerhaft für die Erreichung der Beschäftigungsquote ein und bemüht sich nachdrücklich, dass schwerbehinderte Menschen eine faire Chance zur Einstellung im Einstellungsverfahren erhalten. Zur Erreichung dieses Zieles sind der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig über wieder zu besetzende Stellen zu benachrichtigen. Ferner sind freie Stellen der Agentur für Arbeit mitzuteilen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, den unmittelbaren Arbeitsplatz in Augenschein zu nehmen und sich über die Arbeitsbedingungen zu informieren. Der Schwerbehindertenvertretung sind die Kriterien mitzuteilen, die für sie bei der Auswahl der Bewerber/innen von Bedeutung sind. Schwerbehinderte Bewerber/innen sind grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, es sei denn, dass sie offensichtlich fachlich ungeeignet sind. Eine Erörterung ist durchzuführen, wenn beabsichtigt ist, schwerbehinderte Bewerber/innen nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Den Wünschen der Schwerbehindertenvertretung ist im Besonderen Rechnung zu tragen. Vorstellungsgespräche werden nicht vor Ablauf der Bewerbungsfrist geführt.

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, wenn sie durch geeignete Hilfs- und Fördermittel ausgeglichen werden können. Geeignete schwerbehinderte Bewerber/innen werden bevorzugt berücksichtigt. Für Auszubildende gilt: Es muss erkennbar sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann.

Im Rahmen von Weiterbeschäftigungen von Schwerbehinderten wird geprüft, ob diese unbefristet möglich sind. Alle Fördermöglichkeiten sind auszuschöpfen.

Die Dienststelle fördert schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer fachlichen Leistungen befähigt und geeignet sind, auch höherwertige Aufgaben künftig ausscheidender Mitarbeiter/innen zu übernehmen.

Verantwortlich: Dienstvorgesetzte, Personalabteilung, Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

2. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumfeld, Informationstechnik und Barrierefreiheit:

Für schwerbehinderte Menschen sind bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Arbeitsumfeld und der Arbeitsorganisation Arbeitsbedingungen zu schaffen, die deren Behinderung und ihre Auswirkungen berücksichtigen. 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 Rollstuhlfahrer/innen zugänglich gemacht werden. Ebenfalls sicherzustellen ist, dass Gebäude oder Gebäudeteile, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen ausgestattet werden.

Zur Unterstützung der zu leistenden Arbeiten sind nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche (technische) Hilfsmittel in Kooperation mit dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit bereitzustellen und notwendige Hilfestellungen zu leisten (z.B. GebärdendolmetscherIn).

Für die Einrichtung und Gestaltung behinderteneigneter/-gerechter Arbeitsplätze sollen Zuschüsse / finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen (z.B. Integrationsamt) in Anspruch genommen werden.

Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Bedürfnisse abweichend von den allgemeinen Arbeitsvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht unterschritten werden darf und die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden müssen.

In besonderen Einzelfällen ist im Rahmen der Aufgabenverteilung zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Menschen behinderungsbedingt für eine Arbeit mehr Zeit benötigen können. Auf einem neuen Arbeitsplatz ist erforderlichenfalls eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren, die ggf. auch eine besondere persönliche Begleitung einschließt.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Bei Umsetzungen hat die Dienststelle darauf zu achten, dass dem/r schwerbehinderten Beschäftigten entsprechend den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z.B. Schwerbehinderte mit dem Ausweiskennzeichen „aG“, „G“ oder „Bl“) sind im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten bei ihrer Dienststelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. Schwerbehinderte im vorstehenden Sinne genießen insoweit immer den Vorrang gegenüber allen anderen Bediensteten.

Die Dienststelle wird ihre Internet- und Intranetseiten 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.

Ansprüche stehen unter dem Vorbehalt, dass die Erfüllung für den Arbeitgeber zumutbar ist und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (4. SchwbVwV).

Verantwortlich: Dienststellenleiter/in, Inklusionsbeauftragte/r, Dez. VIII, HK, VBA

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

3. Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter

Bei sonst gleicher fachlicher und persönlicher Eignung sollen schwerbehinderte Menschen bevorzugt befördert und bei der Besetzung freier Stellen berücksichtigt werden.

Insoweit besteht auch die Verpflichtung zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, damit die Arbeit ausführbar, erträglich und zumutbar ist.

Diese Grundsätze gelten sinngemäß für Beschäftigte. Schwerbehinderten Beschäftigten 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. Notfalls dürfen entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen

der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten durch Versetzungen, Umsetzungen oder andere Geschäftsverteilung geschaffen werden.

Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behindertenbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen (5.7 SchwbVwV). Sie führt hierzu mit dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch, an dem auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließende Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit, zum Beispiel Einschränkungen in der Fähigkeit Schichtdienst zu leisten, darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schwerbehinderte, um vergleichbare Leistungen erbringen zu können, regelmäßig mehr Energie und Willenskraft aufbringen müssen als Nichtbehinderte.

Die genannten Grundsätze gelten für alle Beschäftigte gleichermaßen.

Nach der Einstellung, einer Versetzung oder Umsetzung ist für schwerbehinderte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf von der/dem Vorgesetzten zu ermitteln und mit dem/der schwerbehinderten Beschäftigten zu erörtern. Dazu erstellt der/die zuständige Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten im Rahmen der finanziellen Mittel einen Weiterbildungsvorschlag und erörtert diesen mit der Schwerbehindertenvertretung, sofern dies vom/von der Beschäftigten gewünscht wird.

Verantwortlich: Dienstvorgesetzte, Personalabteilung, Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

4. Benachteiligungsverbot

Der Dienststelle obliegt 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.

Fühlt sich ein schwerbehinderter Mensch benachteiligt im Sinne des vorhergehenden Absatzes hat er das Recht, sich bei seinem/seiner unmittelbaren oder nächst höheren Vorgesetzten zu beschweren. Er/sie kann sich daneben z.B. auch an die Schwerbehindertenvertretung oder die Personalvertretung wenden.

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.

Verantwortlich: Universitätsleitung, Dienstvorgesetzte, Personalabteilung, Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

5. Prävention und Rehabilitation

Die Dienststelle verfolgt das Ziel, der Gefährdung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen vorzubeugen und gegen einen Verlust des Arbeitsplatzes vorzugehen.

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.

Mit Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, setzt sich die Personalabteilung im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers in Verbindung und empfiehlt ein Beratungsgespräch u.a./vor allem mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat oder mit dem Betriebsärztlichen Dienst zu den Themen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM):

- Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen
- Wiedereingliederungsmaßnahmen
- Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung
- Informationen zur Dauer der Krankengeldzahlung
- Einbeziehung der Agentur für Arbeit bei Lohnersatzleistungen
- Informationen zur möglichen Inanspruchnahme einer Teilaltersrente, Erwerbsminderungsrente und Altersteilzeit
- Beratung und Unterstützung durch die gemeinsamen örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger

Das BEM gilt für schwerbehinderte Beschäftigte und alle Beschäftigten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gleichermaßen.

Das BEM wird nach Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat nach der gesonderten betrieblichen „Regelung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement“ gemäß §§ 166 Abs. 2a Ziff. 5 und 167 Abs. 2 SGB IX vom Arbeitgeber umgesetzt.

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 unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten angeboten.

Langzeiterkrankte werden, wenn eine ärztliche Empfehlung vorliegt, im Rahmen der geltenden dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stufenweise eingegliedert.

Die Prüfung einer Verwendung Betroffener i. S. dieser Vereinbarung erfolgt auf der Grundlage des ärztlichen Nachweises in Zusammenarbeit zwischen dem/der zuständigen Vorgesetzten und der Personalabteilung. Diese wird eine Einbeziehung der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sowie erforderlichenfalls des/der Amts- bzw. Betriebsärztlichen Dienst veranlassen.

Verantwortlich: Personalabteilung, Inklusionsbeauftragte/r

Beteiligt: Inklusionsteam, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat

6. Wissensstand, Information- und Qualifizierung der Vorgesetzten und Beschäftigten

Die Vorgesetzten und LeiterInnen der Einrichtungen werden in allgemein üblicher Form (Verteiler, Internet) über die Inklusionsvereinbarung und das BEM unterrichtet.

Der Kenntnisstand von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen und auch von betroffenen Schwerbehinderten über den rechtlichen Rahmen der Beschäftigung Schwerbehinderter ist zu verbessern. Konkret sind folgende Kenntnisse erforderlich bzw. zu vermitteln:

Alle Führungskräfte:

- Stellenbeschreibungen
- Arbeitszeitregelung (Gleitzeit)
- Verhalten bei Krankheit/Urlaub (Grundlagen des Personalrechts)

Vorgesetzte:

- Stellenbeschreibungen
- Arbeitszeitregelung (Gleitzeit)
- Verhalten bei Krankheit/Urlaub (Grundlagen des Personalrechts)
- Kenntnisse des SGB IX (Schwerbehindertenrecht)
- Genauere Kenntnisse speziell der §§ 164, (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen) und 165, (Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber) SGB IX
- Möglichkeit, z.B. durch die Teilnahme an Seminaren des Integrationsamtes, spezifische Kenntnisse zu erlangen
- Behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen der Schwerbehinderten bei der vertraglichen Arbeit und deren Begründung/Ursache
- Vermeidung von Mehrarbeit
- Zusätzlicher Urlaubsanspruch von Schwerbehinderten
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Inklusionsbeauftragte/r
- Besondere ärztliche Betreuung (regelmäßige Untersuchungen)

Kolleginnen und Kollegen von Schwerbehinderten:

- Besondere Einschränkungen schwerbehinderter Kolleginnen oder Kollegen
- Möglichkeiten der Unterstützung bei Einschränkungen

Schwerbehinderte Beschäftigte:

- Kenntnis der eigenen Rechte und Pflichten gemäß SGB IX
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- Rechte und Pflichten der Vertrauensperson (z.B. Stillschweigeverpflichtung)
- Eigene behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen

Themenspezifische Fortbildungen werden angeboten. Bildungsangebote des Integrationsamtes und anderer Bildungsträger werden genutzt.

7. Integrationsteam

bestehend aus:

- Leiter/in der Personalabteilung
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalratsmitglied
- Inklusionsbeauftragte/r

Bei Bedarf werden hinzugezogen:

- Betriebsarzt/-ärztin
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Arbeitssicherheit
- Vertreter/in des Integrationsamtes
- Vertreter/in der Agentur für Arbeit
- sonstige Sachverständige (z.B. externe Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Suchtberater/in, Ausbildungsleiter/in des Arbeitgebers)
- Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Aufgaben des Integrationsteams umfassen insbesondere:

- die Begleitung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung und des BEM
- die Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende
- die Koordinierung der Zusammenarbeit betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte
- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Anpassung, Aktualisierung und sonstigen Fortschreibung
- der Inklusionsvereinbarung und des BEM
- die Planung und Koordinierung von Integrations- und Qualifikationsmaßnahmen
- die Überprüfung der Vereinbarungsziele

Qualifizierung des Integrationsteams zu den Themen:

- Prävention
- Inklusionsvereinbarung
- Arten der Behinderung

III. Umsetzung

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. Alle Beteiligten sind aufgefordert, entsprechend ihrer Funktion, nach dieser Vereinbarung zu handeln.

IV. Schlussbestimmung

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt an die Stelle der bisherigen Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2004. 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.

Nach der Kündigung durch einen Vereinbarungspartner nehmen Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung auf. Bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Dienststelle gibt die Inklusionsvereinbarung in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität Tübingen bekannt.

Tübingen, den 04.06.2018

Der Kanzler
Dr. Andreas Rothfuß

Die Schwerbehindertenvertretung
Doris Preußner

Die Personalratsvorsitzende
Margrit Paal