

INKLUSIONSVEREINBARUNG

der Hochschule Offenburg



Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

Zwischen dem Rektorat der Hochschule Offenburg (Arbeitgeberin), der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Personalrat (PR) wird folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die am 26. März 2009 auch in Deutschland in Kraft getreten ist, definiert die Basis auf der die Maßnahmen und Ideen zur Verwirklichung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fußen. Inklusion (lateinisch „Enthalten sein“) bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Das heißt: Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen, sondern diese ist von vornherein so ausgestaltet, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können – egal wie unterschiedlich sie sind. Das Ideal der Inklusion ist, dass die Unterscheidung „behindert/nichtbehindert“ keine Relevanz mehr hat. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie ein respektvoller, von Wertschätzung geprägter Umgang untereinander, sind der Hochschule Offenburg eine besondere Verpflichtung. Sie sieht es deshalb als selbstverständlich an, schwerbehinderten Menschen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Beschäftigung sowie ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung zu fördern. Die Hochschule Offenburg 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 Aufgabe und somit auch als eine Aufgabe der Hochschulen. Fragen und Problemen im Hinblick auf Inklusion begegnet die Hochschule Offenburg im offenen Dialog und durch das Bereitstellen weitreichender Informationen. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Hochschule Offenburg und stellt Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten auf. Sie trägt damit zugleich zur Sensibilisierung aller Beschäftigten der Hochschule, in besonderem Maße aber derjenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen, bei. Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die in Baden-Württemberg angestrebte Schwerbehindertenquote von mindestens 6% der Stellen zu erreichen¹.

Darüber hinaus ist sich die Hochschule Offenburg ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher explizit die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden.

¹ Der Gesetzgeber sieht eine 5%-Quote vor, das Land Baden-Württemberg hat sich auf eine 6%-Quote verpflichtet.

1. Beteiligung an Gremien

Die SBV soll an allen Gremien und Arbeitskreissitzungen beteiligt werden, deren Arbeit und Entscheidungen Einfluss auf die Situation schwerbehinderter Mitarbeiter*innen haben. Insbesondere sind hier Gremien und AGs aufzuführen, deren Arbeit und Entscheidung unmittelbar die Arbeitsorganisation, die Arbeitsprozesse und die Barrierefreiheit beeinflussen. So ist die SBV in folgenden Gremien und AGs vertreten:

- Quartalsgespräch zwischen PR und Hochschulleitung
- Personalrat
- Arbeitskreise und Planungstreffen zur Renovierung, Instandhaltung und Neubau von Immobilien,
- AG Personalentwicklung
- IT-Fachbeirat

Diese Liste ist nicht abschließend, sondern beschreibt die aktuelle Situation. Ziel ist es, die SBV an allen relevanten Gremien zu beteiligen (s.o.). Sollte die SBV nicht an einem entsprechenden Gremium teilnehmen können, so ist sie jedoch unmittelbar über Entscheidungen zu informieren und zu beschlossenen Sachverhalten anzuhören, die die Situation Schwerbehinderter betreffen oder betreffen könnten.

2. Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei Personalentscheidungen

Schwerbehinderte Bewerber*innen, sowie die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten, sind bei der Personalauswahl und dem Einstellungsverfahren besonders zu berücksichtigen. Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können (§ 164 Abs.1 S. 1 SGB IX²), dies gilt unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist. Bei dieser Prüfung ist die SBV zu beteiligen. Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen. Diese Verpflichtung besteht auch, wenn es sich um die Besetzung einer freien Stelle bzw. eines freien Dienstpostens mit einer oder einem Beschäftigten der Hochschule Offenburg (interne Stellenbesetzung) handelt. Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 164 Abs. 1 und 165 SGB IX³ zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:

a) Stellenausschreibung

In der Stellenausschreibung wird der besonderen Berücksichtigung von Schwerbehinderten durch den verpflichtenden Hinweis „Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte werden bei entsprechender Eignung vorrangig berücksichtigt (Schwerbehinderung bitte nachweisen).“ Rechnung getragen.

2 § 164 Abs.1 S. 1-5 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

3 § 165 SGB IX: Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

b) Information der SBV und Prüfung des Arbeitsplatzes

- I. Die SBV wird vor Veröffentlichung der Stellenanzeige informiert.
- II. Der Arbeitsplatz und die Arbeitsaufgaben werden auf ihre Barrierefreiheit überprüft. Eventuell festgestellte Barrieren werden in einem Protokoll festgehalten. Maßnahmen zur Beseitigung dieser Barrieren werden zwischen SBV und den zuständigen Stellen der Hochschule besprochen.

c) Verfahren nach Eingang von Bewerbungen

- I. Die eingehenden Bewerbungen sind darauf zu überprüfen, ob Hinweise auf eine Schwerbehinderung vorliegen. Dabei ist es für schwerbehinderte Bewerber*innen nicht zwingend notwendig, eine Kopie des Schwerbehindertenausweises beizulegen. Auch andere Hinweise auf eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung reichen aus. Sobald eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit eingehen, ist die SBV unmittelbar darüber zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX) und in das Auswahlverfahren einzubinden.
- II. Nach §165 S. 3 SGB IX sind schwerbehinderte Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern die fachliche Eignung des Bewerbers / der Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Selbst wenn eine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist oder wenn auf Grund einer anhand der Bewerbungsunterlagen getroffenen Vorauswahl von vornherein die Meinung besteht, ein/e oder mehrere Bewerber*innen seien so gut geeignet, dass der/die schwerbehinderte Bewerber*in nicht mehr in die nähere Auswahl einbezogen werden sollte, müssen schwerbehinderte Bewerber*innen nach der gesetzlichen Vorgabe zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die schwerbehinderten Bewerber*innen sollen die Möglichkeit haben, die für die Personalauswahl verantwortlichen Personen in einem Gespräch von ihrer Eignung zu überzeugen. Um Diskriminierungsvorwürfen vorzubeugen, ist die Einhaltung dieser Einladungspflicht erforderlich. Im Zweifelsfall wird der einstellende Bereich strittige Punkte mit der SBV mit dem Ziel einer einvernehmlichen Klärung besprechen. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist nach §165 S. 4 SGB IX nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob ein*e Bewerber*in offensichtlich nicht die notwendige fachliche Eignung hat, richtet sich nach den Ausbildungs- oder Qualifikationsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Diese Erfordernisse werden durch das Anforderungsprofil der Stelle konkret festgelegt. Für das Auswahlverfahren bleibt der Inhalt der Stellenausschreibung (mit Angabe der Kennziffer) verbindlich.
- III. Haben sich Schwerbehinderte beworben und werden sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, kann die SBV, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Die Termine für die Vorstellungsgespräche sind mit der SBV frühzeitig abzustimmen (mindestens eine Woche im Voraus). Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann bei persönlicher Verhinderung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter mit der Begleitung des Bewerbungsverfahrens beauftragen. Im Vorstellungsgespräch ist die Bezugnahme auf die Schwerbehinderung eines Bewerbers oder einer Bewerberin nur zulässig, wenn begründete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sich diese unmittelbar auf die konkrete Tätigkeit auswirken könnten. Meist wird das Vorliegen

einer Schwerbehinderung durch die Bewerbungsunterlagen deutlich. Nicht zulässig ist hingegen die Frage, worauf die Schwerbehinderung beruht.

- IV. Ist die SBV und/oder der PR mit einer Ablehnung eines/einer schwerbehinderten Bewerbers / Bewerberin nicht einverstanden, findet eine Erörterung zwischen den Beteiligten statt, wobei der / die schwerbehinderte Bewerber*in persönlich anzuhören ist (§§ 164 Abs. 1 S. 7 und 8 SGB IX)..
- V. Falls sich die Hochschule nach Durchführung eines Vorstellungsgesprächs gegen die Einstellung schwerbehinderter Bewerber*innen entscheidet, hat sie den oder die Betroffene*n, die SBV und den PR unter Darlegung der Gründe über die getroffenen Entscheidungen zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 9 SGB IX). Dem/Der schwerbehinderte*n Bewerber*in sind in der Absage die Gründe für die Nichtberücksichtigung darzulegen. Hierbei darf kein Vergleich mit den anderen Bewerber*innen erfolgen und die Gründe für die Nichtberücksichtigung dürfen ausschließlich eignungs- bzw. fachbezogener Natur sein. Bereits der Anschein einer Diskriminierung aufgrund der Behinderung ist zu vermeiden.

d) Beteiligung der SBV bei wissenschaftlichen Stellen und Berufungsverfahren

Die Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist, soweit sich schwerbehinderte Menschen bewerben, auch bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einzuhalten. Da Berufungsverfahren meist über viele Monate andauern und entsprechend zeitintensiv für alle Beteiligten sind, kann die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sich vorbehalten, nur entscheidungsrelevanten Kommissionssitzungen (z. B. Sitzung zur Festlegung eines Rankings) beizuwohnen. Sie kann auf Wunsch jederzeit alle Bewerbungsunterlagen einsehen.

3. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX⁴). Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach § 164 Abs. 5 S. 3 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern. Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern. Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX).

4 § 3 SGB IX: Vorrang der Prävention

- I. Begründeten Wünschen schwerbehinderte*r Beschäftigte*r nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens soll entsprochen werden. Es sei denn, es sprechen wichtige dienstliche Belange dagegen.
- II. Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX⁵).

Schwerbehinderte Beschäftigte werden gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen und mit der Beteiligung der SBV versetzt, abgeordnet oder umgesetzt. Im Falle einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung werden ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Anträgen schwerbehinderter Beschäftigter auf Versetzung, Abordnung oder Umsetzung wird nach Möglichkeit entsprochen. Vor jedem Arbeitsplatzwechsel werden die/der schwerbehinderte Beschäftigte sowie die SBV angehört. Der PR wird beteiligt, soweit es das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) vorsieht.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch die Arbeitgeberin bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des PR und der SBV ein und hört den schwerbehinderten Menschen an (§ 170 Abs. 2 SGB IX). Eine Kündigung, die die Arbeitgeberin ohne die Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

5. Ausbildung

Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Die Hochschule Offenburg strebt an, mindestens 50% der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen unter „4. Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei Personalentscheidungen“ sinngemäß. Auch wenn die Hochschule Offenburg über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden – bei entsprechender Eignung – nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwölf Monate anzubieten. Die Hochschule Offenburg unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Jugendlicher und Erwachsener in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in dem z. B. explizit Praktika für Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung angeboten werden.

6. Evaluation

Kommunikation ist ein Schlüsselement zur Lösung von Problemen, deshalb führt die zuständige Abteilung der zentralen Hochschulverwaltung unter Einbindung der SBV mindestens alle drei Jahre eine Evaluation (in Form einer Mitarbeitendenbefragung) zum Thema Inklusion durch. Das Ziel ist,

5 § 207 SGB IX: Schwerbehinderte Menschen werden auf ihren Wunsch von Mehrarbeit freigestellt.

offene Fragen und Probleme zu identifizieren und diese mit Hilfe einer Vielzahl von verschiedenen Perspektiven und Informationen möglichst gut zu beantworten. Idealerweise wird diese Umfrage im Zuge der Mitarbeitendenbefragung des Personalrats durchgeführt.

7. Bericht über die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen

Die Personalabteilung erstattet der/dem Kanzler*in der Hochschule Offenburg und der SBV jährlich Bericht über den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Fakultäten und sonstigen Einrichtungen sowie über den Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden pro Ausbildungsjahr.

8. Barrierefreie Hochschule Offenburg

In Zusammenarbeit mit Vermögen und Bau Baden-Württemberg – Amt Freiburg wirkt die Technische Betriebsleitung der Hochschule Offenburg darauf hin, dass bei Neubau- und Umbaumaßnahmen bauliche und andere Anlagen nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere der Landesbauordnung Baden-Württemberg, barrierefrei hergestellt werden. Mit Hilfe der finanziellen Förderung durch Träger der Rehabilitation oder das Integrationsamt (§ 185 Abs. 3 SGB IX⁶), werden Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld, im Rahmen der technischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten, den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst.

Im Falle von Baumaßnahmen entspricht der nicht auf eine konkrete Person bezogene, minimale Standard der Barrierefreiheit, hierbei dem Standard des Baurechts für öffentlich zugängliche Gebäude (z.B. Passamt, Ambulanz eines Krankenhauses, öffentlicher Lesesaal, etc.). Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Bereich aufgrund seiner Funktion nicht von Menschen mit spezifischen Einschränkungen selbständig benutzt werden kann (Blinde Personen in einem Sicherheitslabor o.ä.).

Wenn möglich sollen bei allen Bauvorhaben auch die Normen der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) berücksichtigt werden.

Speziell notwendige Maßnahmen für einzelne Kolleginnen und Kollegen sind hiervon nicht betroffen und werden individuell vorgenommen.

Die Hochschule Offenburg verpflichtet sich, die gesetzlichen Maßgaben (insb. des L-BGG §10 - Barrierefreie mediale Angebote) in enger Abstimmung mit der SBV umzusetzen. Die mit der Herstellung der digitalen Barrierefreiheit beauftragten Institutionen sprechen sich regelmäßig mit der SBV über das Vorgehen ab. Bei der Beschaffung und Entwicklung von IT-Produkten (Hard- und Software) wird die Barrierefreiheit von Anfang als zentrale Anforderung in den Beschaffungsprozess integriert.

9. Prävention/Schulungen

Treten im Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen ernsthafte, dieses Beschäftigungsverhältnis gefährdende, Schwierigkeiten auf, so werden möglichst frühzeitig SBV,

6 § 185 Abs. 3 SGB IX: Aufgaben des Integrationsamtes

PR und das Integrationsamt mit einbezogen. Gemeinsam werden daraufhin alle Hilfen und Maßnahmen identifiziert und wenn möglich eingesetzt, die das Potential haben, die gegebenen Schwierigkeiten soweit zu beseitigen, dass das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl.

§ 167 Abs. 1 SGB IX).

Bei Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für schwerbehinderte Beschäftigte ist die SBV vorab zu unterrichten. Ist der schwerbehinderte Mensch mit einem solchen Gespräch einverstanden, so sind der PR und die SBV unverzüglich über das Einverständnis zu informieren. Auf Wunsch der schwerbehinderten Person kann die SBV am Gespräch teilnehmen. Im Rahmen des BEM soll den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten besondere Beachtung geschenkt werden, indem z. B. spezielle Schulungen angeboten werden. Zur Qualifikation von Vorgesetzten werden Schulungen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen angeboten (z.B. die Erweiterung der Konzeption für die Fortbildung von Führungskräften um das Thema „Schwerbehinderte Menschen“). Außerdem bietet die Hochschule Offenburg für alle Beschäftigten Schulungen, Seminare und/oder Projekte zum Thema Inklusion an.

10. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten, einschließlich der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten, ist die gemeinsame Vorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24.06.2013, Absatz 5.7 zu beachten. Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeiten kundig zu machen. Hierzu wird ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen geführt. Auf Wunsch der schwerbehinderten Mitarbeiterin / des schwerbehinderten Mitarbeiters ist die SBV zu beteiligen. Liegt eine Minderung der Arbeits- und Einsatzmöglichkeit durch die Behinderung vor, ist diese besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. Die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums ist hingegen mit den allgemeinen Beurteilungsmaßstäben zu bewerten.

11. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

a) Erholungsurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte, mit Ausnahme der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sowie Minderschwerbehinderte ($GdB \geq 30 < 50$) haben nach § 27 TV-L in Verbindung mit AzUVO § 23 Abs 1 Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

b) Parkmöglichkeiten

Die Hochschule nimmt Rücksicht auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für die Dienstgebäude der

Hochschule Offenburg ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Mitarbeitenden geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen.

12. Gesetzliche Grundlagen

- Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (http://www.schwbgv.de/pdf/verwaltungsvorschrift_bawue.pdf)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX):
https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/index.html
- Behindertengleichstellungsgesetz Baden-Württemberg (L-BBG):
<http://www.landesrechtbw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BehGleichStG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true>

Zweck der Inklusionsvereinbarung

Zweck dieser Vereinbarung ist der Schutz, die Teilhabe und die Förderung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3⁷ i. V. m. § 151 Abs. 1 und 2 SGB IX⁸, die an der Hochschule Offenburg als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (dazu gehören auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne des § 44 Abs. 2 Nr. 5 Landeshochschulgesetz - LHG⁹), als Beamtinnen und Beamte (dazu gehören auch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 1 LHG), als Auszubildende oder als anderweitig zu ihrer beruflichen Bildung beschäftigt werden. Sonstige gesetzliche oder hochschulinterne Regelungen bleiben unberührt oder gelten entsprechend.

Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.05.2022 in Kraft. Die für Inklusion zuständigen Vertreter*innen der Arbeitgeberin geben die Inklusionsvereinbarung in den Fakultäten sowie weiteren zentralen und dezentralen Einrichtungen der Hochschule Offenburg bekannt. Die Inklusionsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen. Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

Offenburg, den 28.04.2022



Dr. Bülent Tarkan
Kanzler



Prof. Dr. rer. nat. Stephan Trahasch
Rektor



Sabine Heuberger
SBV



Vera Vanié
Personalrat

⁷ § 2 Abs. 2 und 3 2 SGB IX Begriffsbestimmungen von Behinderten

⁸ § 151 Abs. 1 und 2 SGB IX, Geltungsbereich (schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen)

⁹ § 44 LHG definiert das Personal einer Hochschule. Abs. 2 (5) wissenschaftliche und sonstige Hilfskräfte und Abs. 1 (1) die Professoren.

01.04.2022

