

Inklusionsvereinbarung nach § 83 SGB IX

zwischen der Präsidentin des Hessischen Statistischen Landesamts, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie dem Personalrat in Zusammenarbeit mit der Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen

Stand: November 2017



Inklusion

ist nach Definition der UN-Behindertenrechtskonvention
die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe
von Menschen mit und ohne Behinderung in der Gesellschaft und im Arbeitsleben:
gemeinsam miteinander.



Inhaltsverzeichnis

I. Präambel.....	4
II. Zielgruppe.....	5
III. Ziele	5
IV. Zielfelder und Regelungen	6
1. Einstellung	6
2. Beschäftigung	6
3. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)	8
4. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten	8
4.1 Führungskräftequalifizierung	8
4.2 Schwerbehindertenvertretung.....	9
4.3 Berichterstattung	9
4.4 Auslegung und Anwendung der Inklusionsvereinbarung.....	9
V. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.....	10
VI. Geltungsdauer.....	10

I. Präambel

Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Sowohl das Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ als auch die Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Teilhaberichtlinien - vom 12. Juni 2013 gestalten dieses Benachteiligungsverbot aus. Die Inklusionsvereinbarung des Hessischen Statistischen Landesamts (HSL) ergänzt dies und regelt Besonderheiten der Integration von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in die Dienststelle. Die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Inklusionsvereinbarung steht nicht alleine für sich, sondern greift die wesentlichen Themen der Personalentwicklung im HSL unter dem Blickwinkel der Integration spezifisch auf. Sie ist damit zentrales Bindeglied für die Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppen der Beschäftigten, z. B. Behinderte und Nichtbehinderte.



Sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in die Dienststelle integriert, so sind für die gemeinsame und wertschätzende Zusammenarbeit wichtige Weichen gestellt, die auch für das HSL zum Fundament der Unternehmenskultur werden.

Gemeinsames Ziel ist es, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und damit deren dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.

Wer körperlich, geistig oder psychisch behindert ist, hat ein Recht auf Hilfe. Dasselbe gilt für Beschäftigte, denen eine solche Behinderung droht. Beratungs- und Unterstützungsangebote werden eingesetzt um eine drohende Behinderung abzuwenden, deren Voranschreiten aufzuhalten oder Behinderungsfolgen zu mildern. Die Arbeitsplatzsicherung durch behinderungsgerechte Arbeit hat daher hohe Priorität. Um dieses Ziel zu erreichen, werden alle in Frage kommenden Nachteilsausgleiche geprüft und ausgeschöpft, um schwerbehinderte Beschäftigte entsprechend ihren Fähigkeiten, Kenntnissen und Neigungen einzusetzen.

Die dauerhafte berufliche Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit des HSL-internen Integrations-

teams möglich. Diesem gehören die Präsidentin, die Beauftragte des Arbeitgebers, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (Schwerbehindertenvertretung), die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Personalrats an (siehe S. 10, V. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner). Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im vertraulichen, sachlichen und vorbehaltlosen Dialog zwischen allen Beteiligten besprochen und konsensorientiert gelöst. Gemeinsam 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. Die Dienststelle sucht die Zusammenarbeit mit den Vereinbarungspartnern und nutzt das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit.

Alle Beteiligten arbeiten vertrauensvoll und offen zusammen. Die Basis hierfür sind das Verständnis für die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen und das gemeinsame Ziel ihrer dauerhaften Eingliederung in das Arbeitsleben. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess, der durch die Inklusionsvereinbarung gestaltet wird.

II. Zielgruppe

Diese Vereinbarung ist für Beschäftigte anwendbar, bei denen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 (Schwerbehinderung) vorliegt oder bei denen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX ein Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 vorliegt und die mit Bescheid der Agentur für Arbeit den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.¹

Gleichzeitig entfaltet die Inklusionsvereinbarung auch für die nichtbehinderten Beschäftigten des HSL und insbesondere die Führungskräfte Wirkung. Die Integration schwerbehinderter Beschäftigter kann nur gelingen, wenn alle im HSL konstruktiv zusammenarbeiten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima schaffen.

III. Ziele

- Gewährleistung und Sicherung der geforderten Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen nach Vorgabe der hessischen Teilhaberichtlinien (6%).
- Erhaltung der Arbeitsplätze der schwerbehinderten Beschäftigten sowie behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze auch hinsichtlich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe.
- Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit aller Beschäftigten im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- Verbesserung der Barrierefreiheit.
- Förderung des Verantwortungsbewusstseins aller Führungskräfte für die besonderen Belange und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur von schwerbehinderten Menschen oder Beschäftigten gesprochen. Hierunter fallen – sofern es nicht eindeutig ausgeschlossen ist – auch Beschäftigte, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Um die Ziele zu erreichen, wird ein internes Integrationsteam gebildet. Es setzt die Ziele aktiv um und schöpft die finanziellen Möglichkeiten der externen Förderung aus. Bei der Verwirklichung dieser Ziele gehen alle Beteiligten davon aus, dass Menschen mit Behinderung grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit sind.

IV. Zielfelder und Regelungen

1. Einstellung

Bestandsaufnahme:

Im HSL sind zum Stichtag 22.11.2017 insgesamt 44 schwerbehinderte Beschäftigte tätig. Die Beschäftigungsquote beträgt 11,73.

Bei Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung ist am Bewerbungsverfahren beteiligt, sobald Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen.

Zielvereinbarung:

Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten soll auf einem vorbildlichen Niveau gehalten werden. Ziel ist es, die Beschäftigungsquote auch in Zukunft durch eine vorausschauende Personalplanung zu erhalten. Wenn die Beschäftigungsquote deutlich sinkt, berät das Integrationsteam über geeignete Maßnahmen, um diese wieder zu erhöhen.

Die Personalauswahl erfolgt unter Berücksichtigung der für den zu besetzenden Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen. Eine vorhandene Schwerbehinderung ist grundsätzlich kein Ausschlusskriterium. Bewerben sich schwerbehinderte Beschäftigte für eine andere Tätigkeit im HSL, so erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

2. Beschäftigung

Bestandsaufnahme:

Schwerbehinderte Beschäftigte werden nicht gegen ihren Willen umgesetzt, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe die Maßnahme erfordern. Begründeten Anträgen schwerbehinderter Beschäftigter auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes wird nach den gegebenen Möglichkeiten entsprochen. Auch bei einer Umsetzung werden die Kriterien des § 81 Abs. 4 SGB IX und der hessischen Teilhaberichtlinien bezüglich einer behinderungsgerechten Beschäftigung berücksichtigt.

Die schwerbehinderten Beschäftigten haben Anspruch auf eine behindertengerechte Beschäftigung. Dazu gehört auch die Gestaltung und Ausstattung ihrer Arbeitsplätze mit den erforderlichen Arbeitshilfen.

Die Arbeitsplatzgestaltung wird in regelmäßigen Abständen im Arbeitsschutzausschuss und Gesundheitszirkel erörtert.

Im Rahmen des medizinischen Arbeitsschutzes werden Arbeitsplatzbegutachtungen durch den Betriebsarzt des medical airport service (MAS) anlassbezogen vorgenommen und die erforderlichen Maßnahmen umgesetzt.

Die Verbesserung der Barrierefreiheit im Dienstgebäude einschließlich der Arbeitsplätze ist uns wichtig. Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung des Dienstgebäudes durchgeführt wurden, werden weitere Verbesserungsmaßnahmen angestrebt.

Die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach den Erkenntnissen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung zurzeit dem Bedarf entsprechend ausgestattet und werden diesbezüglich ständig überprüft.

Für alle Beschäftigten gilt grundsätzlich die flexible Arbeitszeit. In besonderen Härtefällen, bei schwerbehinderten oder chronisch kranken Beschäftigten, bei denen wiederholt therapeutische Behandlungen bzw. Facharztbesuche notwendig werden, kann auf Antrag der Abteilungsleitung eine Zeitgutschrift für die Dauer der Behandlung durch die Personalabteilung vorgenommen werden.

Alternierende Telearbeit ist nach der hessischen Telearbeitsvereinbarung in der jeweils gültigen Fassung für alle Beschäftigten möglich. Die Einrichtung erfolgt vorrangig unter Beachtung dienstlicher Interessen. Im HSL stehen derzeit jährlich 35 Telearbeitsplätze nach den Grundsätzen zur Vergabe von Telearbeitsplätzen im HSL durch Ausschreibung zur Verfügung. In den Bewertungskriterien für die Vergabe von alternierenden Telearbeitsplätzen im HSL in der aktuellen Fassung wird die Schwerbehinderteneigenschaft besonders berücksichtigt, insbesondere wenn dies aufgrund der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist.²

Zielvereinbarung:

Ziel ist es, die bereits schwerbehinderten Beschäftigten in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern. Sie nehmen an Personalentwicklungs- und sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen ebenso teil wie Nichtbehinderte. Bei der Auswahl von Beschäftigten für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen darf sich die Behinderung nicht zum Nachteil für die Betroffenen auswirken.

Für schwerbehinderte Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit am bestehenden Arbeitsplatz auszuüben, werden zuerst seitens des Arbeitgebers alle Möglichkeiten ausgeschöpft, den Arbeitsplatz technisch und/oder organisatorisch zu verändern und den gesundheitlichen Einschränkungen anzupassen. Ziel ist, den bestehenden Arbeitsplatz zu erhalten. Sollte dies nicht machbar sein, werden alternative Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Dienststelle geprüft. Darüber hinaus sollen finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Integrationsamtes oder der Rehabilitationsträger wahrgenommen werden.

Die gleichen Maßnahmen sollen ergriffen werden, wenn Beschäftigte von Behinderung bedroht sind.

Wenn es auf Grund der Behinderung zu Problemen im Beschäftigungsverhältnis kommt, wird die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX frühzeitig eingeschaltet.

Vorgesetzte und Führungskräfte nehmen Rücksicht auf die schwerbehinderten Beschäftigten in ihrem Arbeitsbereich und die ggfs. damit verbundenen Auswirkungen auf das Leistungsbild sowie die Einsatzfähigkeit, sofern sie von der Schwerbehinderung Kenntnis haben. Die Jahresgespräche können für einen diesbezüglichen Austausch genutzt werden.

Unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten und der finanziellen Mittel wird die im HSL erreichte bauliche Barrierefreiheit gewahrt. Der barrierefreie Zugang zur Arbeitsstätte wird in jedem Fall gewährleistet. Bei Bedarf wird der Arbeitsplatz einer schwerbehinderten Beschäftigten oder eines schwerbehinderten Beschäftigten dort eingerichtet, wo ein barrierefreier Zugang möglich ist.

² Im Rahmen der Vergabe alternierender Telearbeitsplätze im HSL wird aus rechtlichen Gründen eine Differenzierung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten vorgenommen. Dies äußert sich jedoch allein in der Höhe der vergebenen Punkte.

Bei den elektronischen Informationsangeboten des HSL (Homepage, MAP) wird auf eine klare und leicht verständliche Sprache geachtet.

Im Rahmen des Verfahrens zur Vergabe von alternierenden Telearbeitsplätzen sollen schwerbehinderte Beschäftigte weiterhin bevorzugt berücksichtigt werden, wenn es wegen Art und Schwere der Behinderung (z. B. Merkzeichen G, aG, BI) gemäß den hessischen Teilhaberichtlinien erforderlich ist³.

3. Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX)

Bestandsaufnahme:

Das HSL hat den Anspruch, die Beschäftigungsverhältnisse der schwerbehinderten sowie der längerfristig erkrankten Beschäftigten durch rechtzeitige Prävention und angemessene berufliche Eingliederungsmaßnahmen auf Dauer zu sichern.

Am 9. Januar 2013 wurde eine Dienstvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im HSL abgeschlossen.

Bei Eintritt von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die sich als Gefährdung der Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten Beschäftigten erweisen können, führt das HSL in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Integrationsamt und gegebenenfalls dem Integrationsfachdienst frühzeitig Präventionsmaßnahmen im Sinne des § 84 Absatz 1 SGB IX durch.

Im Rahmen des medizinischen Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements werden den Beschäftigten verschiedene Präventivmaßnahmen angeboten. Dazu gehören beispielsweise Vorträge zum richtigen Sitzen am Arbeitsplatz oder zur gesunden Ernährung wie auch Angebote zur Stressbewältigung oder Entspannungstechniken.

Zielvereinbarung:

Über das BEM hinaus sollen im Rahmen des medizinischen Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements allen Beschäftigten weiterhin Präventivmaßnahmen angeboten werden - auch unter besonderer Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen.

Künftig soll das Fachwissen des Betriebsarztes des medical airport service (MAS) verstärkt genutzt werden.

4. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten

4.1 Führungskräftequalifizierung

Bestandsaufnahme:

Alle Führungskräfte des HSL sind verpflichtet, das von der Zentralen Fortbildung angebotene Führungskräfte-seminar (FKE) zu absolvieren. In dem darin enthaltenen Modul „Teilhaberichtlinien“ werden sie über die Besonderheiten der Beschäftigung von und der Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Beschäftigten fortgebildet.

³ Im Rahmen der Vergabe alternierender Telearbeitsplätze im HSL wird aus rechtlichen Gründen eine Differenzierung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten vorgenommen. Dies äußert sich jedoch allein in der Höhe der vergebenen Punkte.

Zielvereinbarung:

Führungskräfte sollen mehr für die Belange schwerbehinderter Menschen sensibilisiert werden. Zusätzliche hausinterne Workshops und gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung gestaltete Aktivgespräche mit behinderten und nicht behinderten Beschäftigten sollen das gemeinsame Miteinander und gegenseitige Verständnis fördern.

Den Führungskräften und Beschäftigten sollen Informationen und Fortbildungsmaßnahmen zu Themen angeboten werden, die die Integration schwerbehinderter Menschen fördert und die Ausgrenzung vermeidet; hierzu zählen beispielsweise die Inhalte des § 81 SGB IX, die Barrierefreiheit im Haus sowie der Umgang mit integrationsschädigenden Konflikten.

Bei wesentlichen Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für die schwerbehinderten Menschen (z. B. durch Änderung des SGB IX) informiert die Zentralabteilung in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig. Entsprechende Fortbildungslehrgänge werden bei Bedarf angeboten.

4.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung wirkt bei der Umsetzung der in dieser Vereinbarung getroffenen Ziele aktiv mit. Hierbei wird sie von der Beauftragten des Arbeitgebers und vom Personalrat unterstützt. Das Personalreferat unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend und hört sie vor einer Entscheidung an. Die getroffene Entscheidung wird ihr unverzüglich mitgeteilt (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

In allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte betreffen, werden diese darauf hingewiesen, dass sie ihre zuständige Schwerbehindertenvertretung einschalten können.

Für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung sind aktuelle Informationen zu den schwerbehinderten Beschäftigten unerlässlich. Veränderung durch Zu- bzw. Abgänge von Schwerbehinderten werden der Schwerbehindertenvertretung durch die Personalstelle unverzüglich schriftlich mitgeteilt und einmal jährlich zum 31. Oktober ein aktuelles Verzeichnis ausgehändigt.

4.3 Berichterstattung

Die Schwerbehindertenversammlung wird als jährliches Forum der Berichterstattung, Ergebniskontrolle und Mitwirkung der Betroffenen veranstaltet. Auf der Versammlung berichtet die Präsidentin des HSL, deren ständiger Vertreter oder die Beauftragte des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen über den Stand, die erreichten Fortschritte und Probleme bei der Integration schwerbehinderter Menschen und über die Erfüllung der Inklusionsvereinbarung, gegebenenfalls über deren notwendige Evaluation. Ein Mitglied des Personalratsvorstandes und die Gleichstellungsbeauftragte werden zu der Versammlung eingeladen.

4.4 Auslegung und Anwendung der Inklusionsvereinbarung

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Inklusionsvereinbarung sucht das Integrationsteam gemeinsam nach einer Konfliktlösung. Bei Bedarf wird das Fachwissen des Integrationsamtes genutzt.

V. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Zur ständigen Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen wird ein internes Integrationsteam gebildet.

Ihm gehören als ständige Mitglieder die Präsidentin, die Beauftragte des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und ein Mitglied des Personalrats an.

Das Integrationsteam tritt auf Wunsch eines Mitglieds des Integrationsteams zusammen, wenigstens jedoch einmal jährlich. Die Beauftragte des Arbeitgebers übernimmt die Funktion der Geschäftsstelle.

Bei Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen können sich alle Beschäftigten wenden an:

Intern:

- Schwerbehindertenvertretung
- Personalreferat
- Beauftragte des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen
- Personalrat

Extern:

- Integrationsamt (<https://www.integrationsamt-hessen.de>)
- Integrationsfachdienst (IFD) (<http://www.wrw-wiesbaden.de/10-0-Integrationsfachdienste-IFD.html>)
- Team für schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden bei der Agentur für Arbeit (<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rds/plauen/Agentur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI404308>)
- Gemeinsame Servicestelle der Deutschen Rentenversicherung (http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/02_Rehabilitation/06_reha_beratungsdienst_servicestellen/reha_service_stellen_node.html)
- Externe Berater zur Unterstützung bei beruflichen und persönlichen Problemsituationen (http://portal-auth.intern.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HStK_15/HSL_DS_Intranet/med/e55/e5550dfd-488d-1951-79cd-aa2ae8bad548,11111111-1111-1111-1111-111111111111.pdf)

VI. Geltungsdauer

Diese Inklusionsvereinbarung unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Sie wird erstmalig nach einem Jahr und danach im zweijährigen Rhythmus geprüft und gegebenenfalls angepasst.

Sie tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Im Falle der Kündigung bleibt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

Diese Vereinbarung wird über das Mitarbeiterportal bekannt gemacht.

Die zuständige Arbeitsagentur und das zuständige Integrationsamt erhalten nach Unterzeichnung je eine Kopie dieser Vereinbarung.

Datum: 22.11.2017

gez. Dr. Christel Figgener

Die Präsidentin des Hessischen Statistischen Landesamts

gez. Nora Gotsmich

Für die Schwerbehindertenvertretung

gez. Ralf-Martin Köhler

Für den Personalrat