

# **Inklusionsvereinbarung**

Zwischen dem

**Universitätsklinikum Jena**  
vertreten durch den Klinikumsvorstand,

der

**Schwerbehindertenvertretung des Universitätsklinikums Jena,**  
vertreten durch die Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen

und dem

**Personalrat des Universitätsklinikums Jena**  
vertreten durch die Personalratsvorsitzende

wird in Zusammenarbeit mit der Inklusionsbeauftragten des Universitätsklinikums Jena folgende Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX geschlossen:

## **Präambel**

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Sie haben ein Recht auf selbständige und gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Deshalb ist es eine besonders wichtige gesellschaftliche und sozialpolitische Aufgabe, Menschen mit Behinderung auszubilden, zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und sie zu fördern.

Das Universitätsklinikum Jena ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und wird seinen Beitrag zur Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Menschen leisten.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für das Universitätsklinikum Jena (UKJ). Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Beschäftigten<sup>1</sup> die Rede ist, sind hiermit schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen gemeint. Status- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher, weiblicher und diverser Form.

## **§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung**

- Erhaltung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Beschäftigter
- Berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Entsprechende Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen (insbesondere von schwerbehinderten Menschen mit Mehrfachanrechnungen) bei der Besetzung freier, freiwerdender oder neuer Stellen
- Förderung der Ausbildung von Menschen mit Behinderung (insbesondere Ausbildung behinderter Jugendlicher) und Übernahme bei entsprechender Eignung und Vorhandensein verfügbarer Arbeitsplätze
- Herstellung von Barrierefreiheit
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes entsprechend der Art und Schwere der Behinderung
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter

---

<sup>1</sup> In dieser Vereinbarung wird der Lesbarkeit halber die männliche Form verwendet, dies schließt die weibliche Form und diverse aber mit ein.

### **§ 3 Inklusionsteam**

Zur Umsetzung der in § 2 genannten Ziele wird ein Inklusionsteam gebildet. Das Inklusionsteam besteht aus:

- Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten
- Inklusionsbeauftragter des AG
- Vertreter des Personalrates
- Vertreter des Klinikumsvorstandes mit arbeitsrechtlicher Entscheidungsbefugnis

Das Inklusionsteam kann bei Bedarf weitere Sachkundige hinzuziehen. Diese können sein:

- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Arbeitssicherheit
- Beauftragter für das BEM
- Beauftragter gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Beauftragter für das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Gleichstellungsbeauftragte
- Integrationsamt/Integrationsfachdienst
- Agentur für Arbeit
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Sonstige Sachverständige

Das Inklusionsteam bearbeitet Fragen grundsätzlicher Natur und allgemeiner Zielstellung. Es tritt dafür bedarfsbezogen, mindestens aber einmal jährlich, auf Einladung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zusammen.

Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen:

- Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Beschäftigte und Auszubildende
- Entwicklung allgemeiner Maßnahmen zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und Prävention aus den Erkenntnissen des BEM
- Beratung des Arbeitgebers bei der Erarbeitung von Weiterbildungsvorschlägen
- Durchführung von Arbeitsplatzanalysen
- Koordinierung der Zusammenarbeit interner und externer Sachkundiger
- Protokollierung durchzuführender Maßnahmen und Überprüfung der Umsetzung vereinbarter Ziele

## **§ 4 Personalplanung und -gewinnung**

(1) Das UKJ strebt, über die gesetzliche Maßgabe hinaus, eine Beschäftigungsquote im Sinne des § 154 SGB IX von 6 % einschließlich der Auszubildenden an. Hierzu entwickelt das Inklusionsteam in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst und den Rehabilitationsberatern der Deutschen Rentenversicherung Konzepte, wie verstärkt Menschen mit Behinderungen angesprochen, eingestellt und dauerhaft beschäftigt werden können. Ferner werden im Rahmen von Marketingaktivitäten an Schulen, Hochschulen und anderen Rekrutierungsmärkten gezielt Menschen mit Behinderung auf das Universitätsklinikum Jena als Arbeitgeber aufmerksam gemacht.

Angebote der Bundesagentur für Arbeit, der Jobcenter, der Deutschen Rentenversicherung und anderer Leistungsträger zur Förderung von Probearbeiten, Praktika und Trainingsmaßnahmen werden genutzt.

(2) Bei der Besetzung von freien oder frei werdenden Arbeitsplätzen ist stets primär durch den Internen Arbeitsmarkt (IAM), das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu prüfen, ob für die Besetzung dieser Arbeitsplätze geeignete, einen Wechsel anstrebende, schwerbehinderte Beschäftigte zu berücksichtigen sind.

Nach erfolgloser Prüfung der internen Besetzung eines Arbeitsplatzes werden gemäß § 165 SGB IX freiwerdende und neue Arbeitsplätze frühzeitig der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

(3) Das UKJ verfolgt die Zielstellung, für Ausschreibungen einen barrierefreien Zugang zur Verfügung zu stellen. Vorstellungsgespräche werden soweit notwendig in barrierefreien Räumen durchgeführt.

(4) Schwerbehinderte Bewerber werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmung bei fachlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Haben Schwerbehinderte sich um einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz beworben, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Stellt die Fachabteilung eine fachliche Nichteignung anhand der Bewerbungsunterlagen fest, ist dies mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und zu dokumentieren. Findet die Entscheidung keinen Konsens, muss dies schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung begründet werden.

(5) Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge von schwerbehinderten Beschäftigten sind spätestens 6 Monate vor Befristungsende auf unbefristete Weiterbeschäftigung zu prüfen. Mögliche Förderleistungen sind auszuschöpfen.

(6) Bei Umsetzungen von schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig einzubeziehen. Eine Umsetzung ist unter Berücksichtigung vorliegender behinderungsbedingter Beeinträchtigungen vorzunehmen. Mit der Umsetzung sollen, soweit betrieblich möglich, eine Verbesserung der individuellen Arbeitsbedingungen oder der Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sein. Für den Fall eines behinderungsbedingten Umsetzungsantrages eines schwerbehinderten Beschäftigten wird dessen Antrag entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und der jeweils für das Universitätsklinikum geltenden Vereinbarungen und Regelungen berücksichtigt. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers bleibt unberührt.

(7) Beim Auftreten von Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, beziehen die Dienstvorgesetzten den Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehinderten- und die Personalvertretung so frühzeitig ein, dass möglichst eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann, um das Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen. Im Bedarfsfall sind das Integrationsamt, der Rentenversicherungsträger und/oder die Agentur für Arbeit einzubeziehen und deren finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Betroffene Beschäftigte können sich jederzeit an einzelne Mitglieder des Inklusionsteams wenden.

Für den Fall, dass betriebsbedingte Ursachen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Schwerbehinderten führen können, erfolgt ebenso eine Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung.

(8) Das UKJ fördert am betrieblichen Bedarf orientierte Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen mit dem Ziel der nachhaltigen Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten im Unternehmen. Kooperationen mit Bildungsträgern, um die Ausbildung behinderter Menschen zu erleichtern, werden genutzt. Ausbildungsplätze werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig mit schwerbehinderten Bewerbern besetzt. Einstellungs- und Auswahlverfahren der Auszubildenden werden so gestaltet, dass Chancengleichheit gegeben ist. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen sind bei der Beurteilung etwaiger Einstellungstests entsprechend zu berücksichtigen.

(9) Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit einer Behinderung werden gezielt angeboten.

### **§ 5 Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter**

(1) Durch gezielte Qualifizierungsangebote soll die Beschäftigungsfähigkeit von schwerbehinderten Beschäftigten am UKJ erhalten werden. Mindestens einmal im Jahr wird im Rahmen des Mitarbeiterjahresgespräches durch die Führungskraft ein eventuell bestehender behinderungsbedingter Qualifizierungsbedarf ermittelt und an die Schwerbehindertenvertretung gemeldet.

(2) Qualifizierungsangebote sollen durch am betrieblichen Bedarf orientierte und strukturierte Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt werden. Hierbei werden etwaige Förderangebote von Dritten (z. B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung) berücksichtigt und genutzt. Qualifizierungsangebote werden grundsätzlich so gestaltet, dass schwerbehinderte Beschäftigte ohne Einschränkungen daran teilnehmen können.

### **§ 6 Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld, Barrierefreiheit**

(1) Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass die Entstehung von Barrieren im Sinne von § 5 ThürGIG vermieden wird.

(2) Arbeitsstätten am UKJ werden im Rahmen des § 164 Absatz 4 SGB IX für schwerbehinderte Beschäftigte so eingerichtet und betrieben, dass die behinderungsbedingten Belange im Hinblick auf Sicherheit und Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Ferner soll die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden. Vorwiegend gilt dies für die barrierefreie Gestaltung von z. B. Sanitär-, Pausen- und Beratungsräumen sowie sonstigen Arbeitsräumen und Cafeterien, inbegriffen der Türen sowie Treppen, Fluchtwege, Notausgänge, Verkehrswege, Audio-, Informations- und Orientierungssysteme.

(3) Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter sind auf Grundlage der besonderen Fürsorgepflicht und unter Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) grundsätzlich so zu gestalten, dass deren Beschäftigungsfähigkeit so lange wie möglich erhalten bleibt.

Zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit werden möglichst die nach Art und Schwere der jeweiligen Behinderung erforderlichen technischen Hilfsmittel bereitgestellt (z. B. höhenverstellbare Schreibtische, elektrische Türen, Tageslicht-Beleuchtung, ergonomische Arbeitsplätze einschließlich der Ablageflächen und Modulschränke). Zur Refinanzierung werden Förderleistungen Dritter (z. B. des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und der Rehabilitationsträger) ausgeschöpft. Hierbei sind die Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Spezieller Gestaltungsbedarf wird ohne schuldhaftes Verzögern unter Beteiligung Sachkundiger (z. B. der Arbeitsmedizinische Dienst), des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes sowie unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des Inklusionsbeauftragten ermittelt.

(4) Bei Flächen, welche in der Verfügungsgewalt des UKJ liegen, wird für schwerbehinderte Beschäftigte mit Merkzeichen „G“ und/oder „aG“ ein PKW-Stellplatz in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes eingerichtet. Bei Flächen, welche nicht in der Verfügungsgewalt des UKJ liegen, wird darauf hingewirkt, für schwerbehinderte Beschäftigte mit Merkzeichen „G“ und/oder „aG“ einen PKW-Stellplatz in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes einzurichten.

## **§ 7 Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung**

(1) Unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes, der geltenden Tarifverträge und Dienstvereinbarungen sind bei der Arbeitszeitgestaltung die Besonderheiten der jeweiligen Behinderung zu berücksichtigen.

(2) Den Belangen schwerbehinderter Beschäftigter, die temporär auf Arbeitszeiten abweichend von der entsprechenden Dienstzeitenregelung angewiesen sind, wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen.

(3) Für schwerbehinderte Beschäftigte wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten im Einzelfall das mobile Arbeiten unterstützt.

(4) Es besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für schwerbehinderte Beschäftigte, wenn dies behinderungsbedingt notwendig ist. Diese behinderungsbedingte Teilzeitbeschäftigung kann auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten auch befristet vereinbart werden.

(5) Nach § 207 SGB IX werden schwerbehinderte Beschäftigte auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

(6) Gleichgestellte Mitarbeiter erhalten nach Antragstellung im Geschäftsbereich Personalmanagement drei Tage Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche um die behinderungsbedingte Mehrbelastung auszugleichen. Dieser Zusatzurlaub kann nur im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und nur dann, wenn der Jahresurlaub bereits aufgebraucht ist.

### **§ 8 Rehabilitation und Prävention**

(1) Zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von schwerbehinderten Beschäftigten kann bei auftretenden Störungen im Arbeitsprozess ein Präventionsgespräch unter Beteiligung des Integrationsfachdienstes, des Integrationsamtes, der Schwerbehindertenvertretung und des Inklusionsbeauftragten geführt werden. Diese Gespräche sind, in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten, beim Integrationsamt zu beantragen.

(2) Schwerbehinderten Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind wird ein Beratungsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement angeboten. Maßgebend für das Betriebliche Eingliederungsmanagement sind die Regelungen der jeweils geltenden Dienstvereinbarung BEM. Grundlegende Erkenntnisse aus dem BEM und allgemeine Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit schwerbehinderter Beschäftigter werden im Inklusionsteam entwickelt.

(3) Eine ärztlich verordnete stufenweise Wiedereingliederung langzeiterkrankter schwerbehinderter Beschäftigter wird ermöglicht.

### **§ 9 Qualifizierung handelnder Personen**

Für die Mitglieder des Inklusionsteams und Führungskräfte sind umfassende Kenntnisse zu den Themen

- Prävention
- Inklusion
- Formen der Behinderung



- Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes zur behindertengerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement  
notwendig.

Im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsangeboten wird daher besonderer Wert auf entsprechende Schulungen dieses Personenkreises gelegt. Durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte zu Maßgaben aus dem SGB IX (z. B. Besonderheiten im Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, Möglichkeiten der Bezuschussung bei Einstellung schwerbehinderter Menschen und technischer Hilfsmittel) soll ein hohes Maß an Sensibilität und Information erreicht werden.

### **§ 10 Berichterstattung**

In den Versammlungen der schwerbehinderten Beschäftigten berichtet der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers über Maßnahmen im Zusammenhang mit der Eingliederung Schwerbehinderter und Förderleistungen vom Integrationsamt sowie anderer Leistungsträger.

Die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Inklusionsbeauftragte unterrichten die Beschäftigten in den Personalversammlungen oder in anderer geeigneter Weise über die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.

### **§ 11 Inkrafttreten, Veröffentlichung, Änderungen und Kündigung**

(1) Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und löst die Integrationsvereinbarung vom 28.03.2012 ab.

(2) Die Inklusionsvereinbarung wird allen Beschäftigten des UKJ zugänglich gemacht.

(3) Sollte eine Bestimmung dieser Inklusionsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so gilt die Inklusionsvereinbarung im Übrigen fort. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame ersetzen, die der Intention der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt.

(4) Die Inklusionsvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung nach. Änderungen sind im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit möglich.

Jena, 22.03.2022

Für das Universitätsklinikum Jena



Dr. B. Seidel-Kwem  
Kaufmännischer Vorstand



Prof. Dr. O. W. Witte  
Medizinischer Vorstand

Für die Schwerbehindertenvertretung



U. Wiegand

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Für den Personalrat



Dr. C. Leipner  
Personalratsvorsitzende