

Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

Zwischen

der Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH (im Folgenden Diakonisches Werk) und ihren Tochtergesellschaften
vertreten durch die Geschäftsführung Herrn Dr. Dietmar Kehlbreier und Frau Christa Stüve

und

den Mitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund
MAV Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH,
MAV Diakoniestationen gGmbH;
MAV Altenheime gGmbH,
MAV Recklinghäuser Werkstätten gGmbH,
MAV Erziehung & Förderung gGmbH;
MAV Umweltwerkstätten gGmbH,
MAV Wohnen gGmbH,
jeweils vertreten durch ihre*n Vorsitzende/n,

sowie

den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden
SBV Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH,
SBV Recklinghäuser Werkstätten gGmbH,
SBV Erziehung und Förderung gGmbH,
SBV Wohnen gGmbH,
SBV Wirtschaftsbetrieb GmbH

wird folgende

Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX

geschlossen:

Präambel

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Weiteres Ziel ist es, die Arbeitssituation bereits beschäftigter Menschen mit Behinderung zu erhalten bzw. bei Bedarf zu verbessern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten. Es sollen Bedingungen geschaffen und erhalten werden, um die Einstellung von Menschen mit Behinderung zu fördern.

Wir orientieren uns in dieser Inklusionsvereinbarung an den Zielen und Grundhaltungen der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006: Alle Menschen haben das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben (Art. 27 UN BRK). Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (Art 3. Abs. 3 Satz 2 GG).

Innerbetriebliche Partner des Diakonischen Werkes werden im Inklusionsteam (§ 8) zusammengeführt, um die gemeinsam Ziele und Standards dieser Inklusionsvereinbarung in einem Aktionsplan zu formulieren und umzusetzen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Recklinghausen, insbesondere für:

- Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX,
- Gleichgestellte im Sinne des § 151 Abs. 2 SGB IX,
- Auszubildende ab einem GdB von 30,
- Antragsteller auf Feststellung des Grades der Behinderung oder Gleichstellung.

Die entsprechende Umsetzung erfolgt durch die Verantwortlichen in den Dienststellen bzw. durch die Geschäftsführung.

§ 2 Grundlegende Ziele

Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- die angemessene Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei Einstellung und Eingliederung
- Barrierefreiheit in möglichst allen Dienststellen und an allen Arbeitsplätzen

- die Arbeitsplatzhaltung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung durch Aus- und Weiterbildung
- die Erhaltung des Arbeitsplatzes und der Gesundheit der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung (Arbeitsplatzanpassung, Gesundheitsmanagement)
- die Arbeits- und Ausbildungsplätze der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung werden unter Berücksichtigung ihrer Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung gestaltet.
- Die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten werden innerhalb des Diakonischen Werkes (z.B. Integrationsfachdienst) und von externen Leistungsanbietern zu Rate gezogen.

§ 3 Beschäftigungspflicht und Einstellung

Erfüllung der Beschäftigungspflicht

- (1) Die in § 154 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Quote in Höhe von 5 Prozent zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX (Beschäftigungspflichtquote) ist im Unternehmen und seinen Dienststellen möglichst zu erfüllen.
- (2) Für die Verbesserung der beruflichen Einstiegschancen von Menschen mit Schwerbehinderung ist die Einrichtung von Praktikantenstellen o.ä., die der Schwerbehinderung entsprechen, im Unternehmen zu fördern.
- (3) Wird die Schwerbehindertenquote im Unternehmen und in seinen Tochtergesellschaften nicht erfüllt oder geht der Anteil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden im Unternehmen zurück, so ist durch die Dienstgeberin gemeinsam mit der Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, der Mitarbeitervertretung und ggf. internen und externen Partnern unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten des SGB IX zu prüfen, ob und wie gezielt Menschen mit einer Schwerbehinderung im Unternehmen integriert werden können. Als eine Handlungsoption können konkrete Vermittlungsaufträge an den Integrationsfachdienst oder den Begleitenden Dienst der Recklinghäuser Werkstätten genutzt werden.

Einstellungsverfahren

- (4) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist stets zu prüfen, ob Menschen mit Schwerbehinderung – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete Menschen mit Schwerbehinderung – beschäftigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung sind die zuständige Vertrauensperson und die zuständige Mitarbeitervertretung entsprechend der geltenden Regeln zu informieren und einzubeziehen.

- (5) Der Ablauf des Einstellungsverfahrens wird für den Fall, dass sich Menschen mit Schwerbehinderung beworben haben, wie folgendermaßen festgelegt:
 - (a) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer Ausschreibung wird die zuständige Vertrauensperson über die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen, über die Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung sowie über die Anzahl der Bewerbungen aufgrund von Vermittlungsvorschlägen der zuständigen Arbeitsagentur bzw. der zentralen Arbeitsvermittlung (ZAV) informiert. Der zuständigen Vertrauensperson ist auf Wunsch Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

 - (b) Menschen mit Schwerbehinderung, die sich beworben haben und das Anforderungsprofil erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen dem Einstellungsverantwortlichen und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden das Einvernehmen besteht, dass die/der Bewerber*in für den freien Arbeitsplatz fachlich nicht geeignet ist. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden ist im Bewerbungsgespräch nicht zu beteiligen, wenn die/der Bewerber*in mit Schwerbehinderung dies ausdrücklich ablehnt.

 - (c) Ein besonderes Erörterungsrecht besteht dann, wenn die Schwerbehindertenquote nicht erfüllt wird. Alle Beteiligten – auch die/der betroffene Bewerber*in selbst – haben ein Recht darauf, mögliche Ablehnungsgründe unverzüglich zu erfahren (§ 164 Abs. 1 Satz 7 und 9 SGB IX). Geeignete Menschen mit Schwerbehinderung sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche persönliche und fachliche Qualifikation verfügen.

- (6) Prüfungserleichterungen für Menschen mit Schwerbehinderung: Bei Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren können sich für Menschen mit Schwerbehinderung besondere

Härten im Wettbewerb mit Menschen ohne Behinderung ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden den Menschen mit Schwerbehinderung die ihrer Behinderung angemessenen Prüfungserleichterungen gewährt (vgl. auch § 5 Abs. 2 BLV). Dies gilt für alle im Unternehmen oder für das Unternehmen extern durchgeführte Prüfungen und sonstige Auswahlverfahren.

§ 4 Ausbildung und Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung

Ausbildung

- (1) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass Auszubildende mit Schwerbehinderung die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Das Unternehmen strebt an, mindestens 10 Prozent der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen. Hierzu wird ein Handlungskonzept mit den im Diakonischen Werk für die Ausbildung verantwortlichen Personen erarbeitet.
- (2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß, vgl. § 3 Abs. 4 ff.
- (3) Nach Möglichkeit ist Auszubildenden mit Schwerbehinderung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 22 AzubiO BAT-KF für mindestens zwölf Monate anzubieten, soweit nicht wichtige personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.
- (4) Das Unternehmen unterstützt die Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Schwerbehinderung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, indem z. B. Praktika für Jugendliche und junge Erwachsene mit Schwerbehinderung angeboten werden.

Förderung

- (5) Die Arbeitgeberin hat nach § 164 SGB IX gegenüber den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Insbesondere gilt dies, in indem ein „leidensgerechter“ Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, bei dem Mitarbeitende mit Schwerbehinderung ihre Fähigkeiten am besten einbringen können.

- (6) Mitarbeitende mit Schwerbehinderung sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzung, Umsetzung oder andere Arbeitsverteilung zu schaffen.
- (7) Nicht aus Förderungsgründen geplante Umsetzungen, Abordnungen oder Versetzungen sind auf ein unumgängliches Maß zu beschränken und daraus resultierende evtl. Schwierigkeiten für Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu bedenken. Bei einer unvermeidlichen Veränderung ist der/die Mitarbeitende mit Schwerbehinderung und die zuständige Vertrauensperson in die Planung mit einzubeziehen und vor Umsetzung anzuhören. Die Entscheidung sollte möglichst im Konsens getroffen werden.
- (8) Die Wünsche von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen. Eine ablehnende Entscheidung ist dem/der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung mit Begründung darzulegen, nachdem zuvor eine Erörterung mit der zuständigen Vertrauensperson, ggf. im Beisein des Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, stattgefunden hat.

§ 5 Barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und Kommunikation

- (1) Für Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung sind die jeweils bestmöglichen und angemessenen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten zu schaffen. Es ist seitens des Unternehmens darauf hinzuwirken, dass das räumliche Umfeld möglichst barrierefrei gestaltet wird. (Beratung durch den IFD)
- (2) Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften sind unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr für Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung so auszuwählen und auszustatten, dass ihre Leistungsfähigkeit erhalten und möglichst noch gefördert wird (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).
- (3) Zur Erleichterung der Arbeit und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. speziell für Menschen mit Schwerbehinderung geeignete IT-Ausrüstung) auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX); die Unterweisung im Gebrauch ist zu gewährleisten. Sofern sie darauf angewiesen sind, ist Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im

Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscher, Hilfskraft für Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen.

§ 6 Barrierefreie Gebäudegestaltung

- (1) Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Die Gebäude müssen für alle Menschen mit Schwerbehinderung barrierefrei erreichbar sein. Die zuständige Vertrauensperson und die/der Inklusionsbeauftragte sind frühzeitig in die Planungen einzubeziehen und über die entsprechenden Baumaßnahmen zu unterrichten. Für alle im Unternehmen tätigen Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und für Besucher*innen ist in zumutbarer Nähe eine barrierefreie Toilette vorzuhalten.
- (2) Bei Neu- oder Umbauten von Einrichtungen ist künftig ein barrierefreier Zugang für mobilitätsbeeinträchtigte Mitarbeitende und Besucher*innen zu gewährleisten. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Ein- /Ausgänge, Toiletten, Sanitärräume und Lifts entsprechend erreichbar und zugänglich gestaltet werden. Betriebliche Parkplätze unter Berücksichtigung der Behinderung sollen bevorzugt zugeteilt werden.
- (3) Für die Barrierefreiheit bei bestehenden Gebäuden und Neubauten wird im Grundsatz geprüft:
 - Ausreichend breite und schwellenarme Flure innerhalb von Gebäuden
 - Automatische Türöffner
 - Aufzüge in passender Größe
 - Rutschsichere Rampen mit Handlauf, ausreichend breit und ohne steilen Verlauf
 - Orientierungshilfen und Leitsysteme, wie Treppeninformationen und Türschilder mit tastbaren Piktogrammen und/oder Brailleschrift.

§ 7 Arbeitsorganisation und Kommunikation

- (1) Eine flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Kompensation von behindertenbedingten Einschränkungen wird ausdrücklich gefördert, z. B. durch Angebote zur Teilzeitarbeit. Der verstärkte Einsatz von Digitalisierung und Telearbeitsplätzen gehört maßgeblich dazu. Der vollständig barrierefreie Zugang zu IT-Abläufen wird angestrebt.

Alle für die Arbeit notwendigen Dokumente am PC müssen für Menschen mit Behinderung (z.B. Sehbehinderung) barrierefrei abrufbar sein. Die Durchführung von Veranstaltungen im Unternehmen soll grundsätzlich barrierefrei sein.

- (2) Die Arbeitgeberin unterrichtet die und die Mitarbeitervertretung über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen, Personalplanung und sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn Mitarbeitende mit Schwerbehinderungen betroffen sind. Die Vertrauensperson ist in langfristige Planungen einzubinden, die das absehbare Ausscheiden oder Neueinstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung einbeziehen.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

- (3) Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des § 184 Abs. 5 SGB IX. Ist eine kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig, so ist auf Wunsch des betroffenen Mitarbeitenden unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung mit ihm ein Teilzeitmodell zu vereinbaren. In Konfliktfällen wird das Inklusionsteam eingeschaltet, um zwischen dem/der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung mit dem entsprechenden Vorgesetzten zu vermitteln.
- (4) Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung erhalten auf Antrag die Möglichkeit, bei gleicher Qualifikation, bevorzugt eine freie Vollzeitbeschäftigung zu erlangen, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange von schwerbehinderten Mitarbeitenden berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Diesem wird im Unternehmen Rechnung getragen, da für alle Mitarbeitenden vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden.
- (5) Wenn es die betrieblichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
- (6) Mitarbeitende mit Schwerbehinderung sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

§ 8 Inklusionsteam

- (1) Zum Inklusionsteam gehören:
 - a. der Betriebsarzt

- b. die Vertrauenspersonen der jeweiligen Gesellschaften
 - c. die Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - d. je ein*e Vertreter*in der Einzel-MAVen
 - e. die Leitung des Dienstleistungszentrums Personal & Organisation
 - f. ein*e Vertreter*in des Integrationsfachdienstes
 - g. der/die Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX
 - h. die Geschäftsführung (Einladung, Moderation)
- (2) Das Inklusionsteam kann innerbetriebliche Fachleute (z. B. Werkstattträt) und externe Fachleute (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Beratungsstellen, Integrationsfachdienste etc.) zur Unterstützung und Beratung hinzuziehen.
- (3) Das Inklusionsteam trifft sich mindestens 2-mal im Jahr (bzw. im Bedarfsfall) zu einem Gespräch, entsprechend einer zuvor erstellten Tagesordnung, zu den Themen der Umsetzung der Integrationsvereinbarung, insbesondere zu Personalplanung und Qualifizierungsmaßnahmen.
- (4) Das Inklusionsteam ist verantwortlich für die Umsetzung der Ziele gem. § 2. Insbesondere fördert es die allgemeine Bewusstseinsbildung und die innerbetriebliche und öffentliche Wahrnehmung für die Belange und Rechte von Menschen mit (Schwer-)Behinderungen. Informationen und Fortbildungen zum Thema Schwerbehinderung und Rechte von schwerbehinderten Mitarbeitern sollen regelmäßig stattfinden und veröffentlicht werden.
- (5) Das Inklusionsteam arbeitet im Rahmen seiner Aufgabenstellung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben. Insbesondere gehört zu den Aufgaben des Inklusionsteams:
- Überprüfung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
 - die Beratung des Arbeitgebers bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
 - die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte
 - die Erstellung von Konzepten betrieblicher Inklusion
 - regelmäßiger Bericht über die Umsetzung eines Aktionsplanes.
 - die Verbesserung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeitende (z.B. Beantragung bei Leistungsträgern)
 - Grundsätzliche Fragestellungen aus der Tätigkeit der einzelnen Vertrauenspersonen

- (6) Das Dienstleistungszentrum Personal & Organisation erstellt mindestens einmal jährlich eine Personalstatistik über die Anzahl schwerbehinderter, gleichgestellter und in Rehabilitation befindlicher Mitarbeitenden bezüglich
- der Altersstruktur,
 - der jeweiligen Arbeitsbereiche,
 - der Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) und
 - der Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet).

§ 9 Prävention

- (1) Das Diakonische Werk erklärt sich bereit, bei Eintreten von Konflikten und längeren Krankheitsphase der unter § 1 genannten Mitarbeitenden frühzeitig die jeweils zuständige Vertrauensperson einzuschalten und die in § 187 SGB IX genannten Möglichkeiten, z.B. die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu erörtern.
- (2) Die jeweilige Vertrauensperson kann das Arbeitsumfeld des schwerbehinderten Mitarbeitenden begutachten um ggf. Verbesserungen am Arbeitsplatz zu veranlassen, soweit diese*r die Begutachtung beantragt. Alle Details und Bestimmungen zum BEM sind in der Dienstvereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) festgeschrieben.
- (3) Es soll eine Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen/Beteiligten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) geben. Hierdurch soll die betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung sichergestellt und koordiniert werden. Es sollen auch besonders der Belange von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung in den Blick genommen werden.
- (4) Dem Arbeitsschutz kommt höchste Bedeutung zu, seine stetige Verbesserung ist angestrebt. Eine entsprechende Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde gemäß Arbeitssicherheitsgesetz gestellt. Diese geht explizit auf die besonderen Belange der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung ein.
- (5) Zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Prävention gehören insbesondere:
- Planung, Errichtung und Änderung von Betriebsanlagen
 - Grundlegende Änderungen von Arbeitsverfahren
 - Einführung neuer Arbeitsverfahren
 - Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe
 - Sorgfältige Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten

- Bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen
- Arbeitsmedizinische Untersuchungen, Beurteilungen und Beratungen.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse mit Menschen mit Schwerbehinderung werden unter Anwendung der Regelungen der §§ 168 bis 175 SGB IX und § 32 BAT-KF beendet.

Soweit eine Kündigung oder anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom Diakonischen Werk in Betracht gezogen wird erfolgt gemeinsam mit der zuständigen Vertrauensperson vor Einleitung des förmlichen (Kündigungs-)Verfahrens eine Prüfung, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz vorhanden und eine Umsetzung auf diesen möglich und sinnvoll ist.

§ 11 Beilegung von Streitigkeiten

Sollte zwischen einem Arbeitgeber und einer Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeitende keine Einigung hinsichtlich der Auslegung und Anwendung dieser Inklusionsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen erzielt werden, wird zur Beilegung der Meinungsunterschiede zunächst das Inklusionsteam hinzugezogen. Sollte weiterhin kein Konsens gefunden werden, wird als externer Partner und Vermittler das Integrationsamt beratend hinzugezogen.


§ 12 Evaluation


- (1) Eine Inklusionsvereinbarung ist grundsätzlich keine einmalige Festlegung, sondern muss kontinuierlich überprüft und angepasst werden.
- (2) Alle Beteiligten im Inklusionsteam vereinbaren, dass in den regelmäßigen Gesprächen die Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, insbesondere zur Personalplanung und zu Qualifizierungsmaßnahmen, aufgegriffen werden. Weiterer Gesprächsinhalte sind u.a. die allgemeine Situation der schwerbehinderten Mitarbeitenden, grundsätzliche Probleme, die sich aus Einzelfällen ergeben haben und der Stand der Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, besonders im Zusammenhang mit den gegebenenfalls zu besetzenden Stellen. Das Inklusionsteam erarbeitet ein Raster, anhand dessen eine Evaluation nachvollziehbar und nutzbringend durchgeführt werden kann.

§ 13 Salvatorische Klausel und Inkrafttreten


- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zur tariflichen oder gesetzlichen Regelung stehen, so bleiben die übrigen Regelungen hiervon unberührt.
- (2) Diese Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden.


Recklinghausen, den *01.08.2022*



Dr. D. Kehlbreier
Geschäftsführung



C. Stüve
Geschäftsführung



R. Krüger
MAV DW gGmbH


N. Lypiak
MAV RW gGmbH



M. Sareika
MAV AH gGmbH



C. Hindrichs
MAV E&F gGmbH


U. Kirstein
MAV DS gGmbH



C. Stenert
MAV Wohnen gGmbH



L. Ahmann
MAV UW gGmbH


N. Lindemann
SBV DW gGmbH


N. Lypiak
SBV RW gGmbH


T. Citrich
SBV E&F gGmbH


C. Schmeller
SBV Wohnen gGmbH


S. Packeiser
SBV WiB GmbH