

Zwischen dem
Leibniz-Zentrum für Archäologie (LEIZA),
und der
Schwerbehindertenvertretung (SBV)
unter Mitwirkung von Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten des
LEIZA
wird entsprechend dem Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), §166
folgende
Inklusionsvereinbarung
geschlossen

"Bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben von Anfang an zu berücksichtigen."

(Bundesteilhabegesetz, § 166 SGB IX, Abs. 2 Satz 2).

Präambel

Menschen mit Behinderungen 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. Dabei obliegt insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Menschen.

Inklusion erfordert, dass die Umwelt für alle Menschen gleichermaßen offen zugänglich und verständlich ist. Sie gestaltet sich als Prozess. Deshalb müssen Inklusionsvereinbarungen kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Für die Inklusion ist der gemeinsame Wille aller Beteiligten nötig, um objektive Voraussetzungen und subjektives Verständnis zu schaffen.

Bei den Maßnahmen zur Inklusion und Förderung schwerbehinderter Menschen handelt es sich um notwendige Hilfen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und nicht um Privilegien.

Unsere demokratische Gesellschaft lebt von der Solidarität ihrer Mitglieder. Das LEIZA hat als öffentlicher Arbeitgeber und öffentliches Forschungszentrum eine ethisch-moralisch begründete soziale Verantwortung und Vorbildfunktion ihr gegenüber. Einstellung, Beschäftigung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen in ihrem Berufsalltag fördert das LEIZA nach Kräften und in jeder Weise.

In dieser Vereinbarung verpflichten sich die verantwortlichen Stellen zur Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (§§ 164, 165, 176, 178 SGB IX). Dabei wird den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung getragen (§ 1 S. 2 SGB IX). Die Beteiligten verpflichten sich, für die sich aus der Schwerbehinderung ggf. ergebenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz spürbar wirksame Lösungen zu finden.

1. Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung tritt in allen Bereichen und an allen Standorten des LEIZA in Kraft. Sie gilt für alle schwerbehinderte Mitarbeiter*innen und alle, schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte im Sinne des § 2 des SGB IX, die im LEIZA beschäftigt sind.

Der Servicebereich (SB) Personal führt ein Verzeichnis der im LEIZA beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (§ 163 Abs. 1 SGB IX) und übermittelt dieses jährlich zu Beginn eines Kalenderjahres dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung (§ 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

2. Grundlagen

Grundlagen der Inklusionsvereinbarung des LEIZA sind das Schwerbehindertenrecht, insbesondere das Sozialgesetzbuch IX (sog. Bundesteilhabegesetz) Art. 1, das Landesgesetz zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Landesinklusionsgesetz) des Landes Rheinland-Pfalz vom 17. 12. 2020, die Behindertenrechtskonvention (BRK) der Vereinten Nationen - insbesondere Art. 27 und 28 aus 2008 (seit 26.03.2009 geltendes Recht in Deutschland und seit Dezember 2010 in der EU), sowie der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung (Handlungsfeld 1 Arbeit und Beschäftigung).

3. Grundsätze

Schwerbehinderte Mitarbeitende können einen wichtigen und effektiven Beitrag zur Aufgabenerfüllung des LEIZA leisten. Aus diesem Grunde fördert das Zentrum die Beschäftigung von behinderten und schwerbehinderten Menschen und verbessert ihre Chancen im internen Arbeits- und Berufsleben. Mit Blick darauf werden alle gesetzlichen Regelungen und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen beachtet und angewandt.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten des LEIZA, in besonderem Maße aber diejenigen, die in Vorgesetztenfunktion beschäftigt sind, für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden.

Die Vereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen dem Direktorium und allen Vorgesetzten einerseits, und den Interessenvertretungen des LEIZA, den Mitarbeiter*innen des LEIZA sowie den beschäftigten Menschen mit Behinderungen andererseits auf.

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen durch die Administration des LEIZA sind die Rechte und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

4. Ziele

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu erfüllen, zu sichern und den Anteil schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen im LEIZA nach Möglichkeit zu erhöhen. Das LEIZA strebt grundsätzlich an, eine höhere Quote als die gesetzlich vorgegebenen 5% zu erfüllen. Vor allem fördert sie die Einstellung und Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten. Die Zahlung der jährlichen Ausgleichsabgabe soll durch die Erfüllung der Quote in absehbarer Zeit hinfällig werden.

Direktorium, Administration, Schwerbehindertenvertretung und Personalvertretung des LEIZA wirken intensiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe mit. Voraussetzung zur Erreichung dieser Ziele ist, dass alle Beschäftigten des LEIZA - Führungskräfte wie auch Mitarbeiter*innen - die Verantwortung für einen positiven und vertrauensvollen Umgang miteinander übernehmen und sich mit gegenseitigem Respekt begegnen.

Die grundsätzlichen Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind im Einzelnen:

- Erfüllung der Beschäftigungsquote von mindestens 5% (§ 154 Abs. 1, Satz 1 SGB IX) durch Neueinstellung und Weiterbeschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitenden

- die Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Einrichtung einer Arbeitsstelle
- Erhaltung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeitender durch behindertengerechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzeinrichtung und Arbeitsorganisation
- die Unterstützung von Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation
- das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs.2 SGB IX zeitnah einzuleiten und anzuwenden
- die Sicherstellung der Barrierefreiheit des Zentrums und dessen angeschlossener öffentlicher Bereiche (z.B. Ausstellungsflächen), nach den jeweils aktuellen Regelwerken zum barrierefreien Bauen von öffentlich zugänglichen Gebäuden und Arbeitsstätten
- die Verbesserung der Zusammenarbeit aller am betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsgeschehen Beteiligten

5. Umsetzung

5.1. Verfahren bei der Besetzung von freien Stellen

Das LEIZA als öffentlicher Arbeitgeber hat die Belange von schwerbehinderten Menschen bei der Besetzung von freien Stellen besonders zu berücksichtigen (§§ 164 Abs.1; 165; 178 Abs. 2 SGB IX).

Das Zentrum achtet darauf, dass für die Besetzung von Stellen grundsätzlich sowohl intern als auch extern ausgeschrieben wird. Durch externe Ausschreibung kann eine faire Chancengleichheit hergestellt werden, die auch Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte erreicht. Dies gilt auch für die Einrichtung und Besetzung von Drittmittelstellen (vgl. auch §5 DV LEIZA). Ausnahmen sollten nicht zur betrieblichen Praxis werden. Sie werden rechtzeitig mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung besprochen.

5.2. Prüfungspflicht

Das Direktorium prüft in Zusammenarbeit mit dem SB Personal, ob eine zu besetzende Stelle mit Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte besetzt werden kann (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Geeignete schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte sind einzuladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Die SBV ist im Rahmen der Prüfung zu hören; eine Entscheidung über eine Einstellung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

5.3. Stellenausschreibungen

Bei der Formulierung und Veröffentlichung aller Stellenausschreibungen ist ein Passus zu integrieren, der die Bevorzugung schwerbehinderter Bewerber*innen bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hervorhebt.

5.4. Meldung freier Stellen

Bei extern zu besetzenden Arbeitsplätzen nimmt der Servicebereich (SB) Personal frühzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst (IFD) und anderen infrage kommenden Institutionen auf, um über die Veröffentlichung der Stellenausschreibung zu informieren. Die Meldung erübrigt sich, sofern die Stelle intern besetzt werden soll. Bei wissenschaftlichen Stellen kann zusätzlich eine Anfrage an die Zentrale für Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn (Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) gerichtet werden.

5.5. Eingang von Vermittlungsvorschlägen bzw. Bewerbung von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellte

Wenn die Agenturen für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst sowie Berufsförderungswerke geeignete schwerbehinderte Menschen vorschlagen, ist die SBV

über die Vermittlungsvorschläge grundsätzlich unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten. Gleiches gilt bei Eingang von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter auf externe und interne Ausschreibungen.

5.6. Vorstellungsgespräche

Schwerbehinderte und den Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen, die sich um einen Arbeitsplatz beworben haben, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Befähigung und Eignung offensichtlich fehlen. Dieses Defizit wird begründet und der SBV zur Überprüfung und Zustimmung vorgelegt. Besteht darüber Einvernehmen, wird die Bewerber*in nicht eingeladen. Hat die SBV begründete Einwände gegen die Begründung, wird die Bewerber*in zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die SBV hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellter das Recht, Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen (sowohl behinderten als auch nichtbehinderten) Bewerber*innen zu nehmen sowie an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Schwerbehinderte Bewerber*innen können die Teilnahme der SBV ablehnen. Über diese Möglichkeit werden diese vor dem Vorstellungsgespräch informiert.

5.7. Erörterung der Einstellungsentscheidung

Ungeachtet der gesetzlichen Beschäftigungsquote werden bei der Besetzung der Stelle schwerbehinderte Bewerber*innen mit gleicher Befähigung und Eignung bevorzugt berücksichtigt.

6. Finanzierung/Hilfen /Zuschüsse externer Zuschussträger

Alle Nachteilsausgleiche, Förderleistungen und Zuschüsse der Reha-Träger, insbesondere des Integrationsamtes, der Fachstelle Begleitende Hilfe für behinderte Menschen im Arbeitsleben des Integrationsamtes des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung des Landes Rheinland-Pfalz, der Agentur für Arbeit und des Rententrägers, werden beantragt. Diese finanziellen Leistungen werden in Anspruch genommen und stehen dem LEIZA in voller Höhe zu, wenn schwerbehinderte Bewerber/in beschäftigt werden. Damit soll ein Anreiz zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellte sowie eine Entlastung des Haushalts des LEIZA erreicht werden.

7. Gestaltung von Arbeitsplätzen und Fortbildung

Schwerbehinderte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten je nach Art und Umfang der Behinderung technische Arbeitshilfen. Ziel ihres Einsatzes ist es,

- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, d.h. Benachteiligung zu vermeiden
- die Erhöhung der Leistungsfähigkeit zu ermöglichen

7.1. Bei Planung und Herrichtung von notwendigen Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen sind im Bedarfsfall der Betriebsarzt, der Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am LEIZA, die Fachstelle Begleitende Hilfe für behinderte Menschen im Arbeitsleben des Integrationsamtes des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung des Landes Rheinland-Pfalz (ggf. der Reha-Träger: z. B. Krankenkasse, Rententräger, Agentur für Arbeit) und der Integrationsfachdienst (IFD) hinzuzuziehen.

7.2. Besondere Arbeitszeitmodelle und individuelle Regelungen aufgrund Art und Schwere der Behinderung werden im Einzelfall im Rahmen der betrieblichen Arbeitsmöglichkeiten flexibel getroffen (z.B. Einzelvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, individuelle Regelungen zum Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit, Anpassung der Dienstverteilung, individuelle Regelungen in der Geschäftsverteilung bei der Arbeitsgestaltung entsprechend der durch den Grad der Behinderung bedingten individuellen Leistungsfähigkeit sowie Sonderregelungen über Arbeitspausen).

7.3. Das individuelle Leistungsvermögen bei schwerbehinderten Menschen ist gegebenenfalls mit Unterstützung des Betriebsarztes, der Schwerbehindertenvertretung und dem Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am LEIZA zu berücksichtigen.

7.4. Um die Kenntnisse und Fähigkeiten von behinderten, insbesondere schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu erweitern, ist auf die berufliche Fortbildung besonderer Wert zu legen.

7.5. Die Führungskräfte achten grundsätzlich darauf, dass bei internen Maßnahmen der beruflichen Bildung, schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Teilnahme an entsprechenden externen Maßnahmen (Fortbildung, Umschulung, Qualifizierung, etc.) ist zu unterstützen. Das Direktorium und alle weiteren Vorgesetzten (etwa LeiterInnen von Kompetenz-, Arbeits- und Servicebereiche) und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten hierbei eng zusammen.

8. Barrierefreiheit

8.1. Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen (z. B. DIN-Vorschriften) soll im Rahmen der baulichen und technischen Möglichkeiten sichergestellt werden, dass die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen des Museums- und Zentrumsgebäudes scheitern. Vorhandene

wie auch erkannte bauliche und technische Hindernisse im Museums- und Zentrumsgebäude werden beim zuständigen Liegenschaftseigentümer eingefordert, so dass zügige Behebung durch die Dienstleister gewährleistet wird. Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen sind bei wesentlichen Neu- / und Umbauten im Vorfeld zu beteiligen, sofern sie sich auf den Inhalt des Abschnitts 8. beziehen.

8.2. Bei der Beschaffung von IT-Produkten für Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.

8.3. Für schwerbehinderte Mitarbeitende, die wegen ihrer Behinderung für ihren Arbeitsweg zum LEIZA auf einen PKW angewiesen sind, wird nach Möglichkeit ein eigener standortnaher Stellplatz (kostenpflichtig) zur Verfügung gestellt.

9. Prävention/Eingliederungsmanagement

Allen Beschäftigten, die langzeiterkrankt, behindert oder von Behinderung bedroht sind, werden vom Arbeitgeber (ggf. in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern), bedarfsgerechte Hilfen und gezielte Maßnahmen angeboten (z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Veränderung am Arbeitsplatz oder Arbeitsumfeld). Schwerbehindertenvertretung, Personalrat und ggf. der Betriebsarzt werden dabei frühzeitig beteiligt. Bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen wirkt die Servicebereich (SB) Personal des LEIZA unterstützend mit. Auch die Möglichkeiten des Integrationsfonds zur Reintegration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu nutzen.

10. Unterstützung von Rehabilitationsmaßnahmen am LEIZA

Rehabilitation beinhaltet im Wesentlichen medizinische, berufsfördernde und soziale Maßnahmen und Hilfen. Der Arbeitgeber begleitet behinderte oder von Behinderung bedrohte Beschäftigte konstruktiv bei der Umsetzung einer medizinischen oder beruflichen Rehabilitation. Diese Leistungen werden durch folgende Reha-Träger erbracht: Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Unfallkassen, Krankenkassen, Träger der sozialen Entschädigung.

Des Weiteren helfen auch Integrationsämter oder Berufsförderungswerke behinderten und schwerbehinderten/gleichgestellte Menschen beim (Wieder-) Einstieg in das Berufsleben.

11. Controlling

11.1. Vom Direktorium wird nach Möglichkeit ein*e Inklusionsbeauftragte*r aus dem Kreis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten bestellt.

11.2. Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Diversitätsbeauftragte am LEIZA sind bei Nichteinhaltung der Inklusionsvereinbarung, des Landesgesetzes zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Landesinklusionsgesetz) des Landes Rheinland-Pfalz vom 17. 12. 2020 und des Sozialgesetzbuchs IX (sog. Bundesteilhabegesetz) berechtigt, sich mit dem Vorgang zu befassen und nach ausführlicher Besprechung mit dem Direktorium ggf. zu intervenieren.

12. Geltungsdauer/Übergangsvorschriften

Diese Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Inklusionsvereinbarung ist mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Inklusionsvereinbarung aufgenommen werden.

Eine Nachwirkung der Inklusionsvereinbarung wird im Falle der Kündigung auf zwei Jahre beschränkt.

Für gesetzliche Grundlagen und Richtlinien gilt immer die jeweils aktuelle Fassung.

Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung aufgrund rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Dies gilt auch im Falle künftiger Rechtsänderungen.

13. Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmungen tritt rückwirkend eine inhaltlich möglichst gleiche Regelung, die dem Zweck der gewollten Regelung am nächsten kommt.

13. Salvatorische Klausel

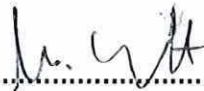
Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmungen tritt rückwirkend eine inhaltlich möglichst gleiche Regelung, die dem Zweck der gewollten Regelung am nächsten kommt.

Mainz, den 12.02.2025

Mainz, den 12.02.2025



.....
Univ.-Prof. Dr. Alexandra W. Busch
(Generaldirektorin)



.....
Ulrike Lehnert
(Personalratsvorsitzende)



.....
Dr. Torsten Fischer
(Administrativer Direktor)



.....
Michael Ober
(Schwerbehindertenvertretung)



.....
Christina Nitzsche
(Gleichstellungsbeauftragte)