

# Inklusionsvereinbarung

Zwischen der Firma

EntServ Deutschland GmbH, Böblingen  
vertreten durch den Geschäftsführer

und den

Schwerbehindertenvertretungen  
der Firma EntServ Deutschland GmbH,  
der einzelnen Betriebe und der Gesamtschwerbehindertenvertretung

und den

Gesamtbetriebsrat  
der Firma EntServ Deutschland GmbH,  
in Vertretung der einzelnen Betriebe

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

**„Inklusionsvereinbarung“**

## Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonders hohem Maße auf Schutz und Solidarität in unserer Gesellschaft angewiesen. Die Inklusionsvereinbarung soll die berufliche Integration von

schwerbehinderten Menschen und Ihnen Gleichgestellten im Betrieb unterstützen.

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Nach Art. 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei obliegt dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Durch die Vereinbarung geeigneter, betrieblicher Maßnahmen sollen die berufliche Qualifikation gefördert, Fachpersonal gewonnen und gehalten, Arbeitsbedingungen verbessert und Fehlzeiten entgegengewirkt werden.

Auf der Grundlage des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung verwirklicht werden.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung arbeiten alle Beteiligten eng und vertrauensvoll zusammen.

Am Verfahren beteiligt sind:

- Inklusionsbeauftragte/r des Arbeitgebers
- Schwerbehindertenvertretung
- Betriebsrat
- Arbeitgebervertreter (Personalabteilung/HR)

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde in diesem Dokument auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet.

## §1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Betriebe der EntServ Deutschland und regelt die Inklusion schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr sowie denen Gleichgestellte.

Wenn im Folgenden von Schwerbehinderten gesprochen wird, sind damit auch die ihnen Gleichgestellten erfasst.

## §2 Grundsätze

Durch geeignete Maßnahmen sollen

- die berufliche Qualifikation gefördert,
- Fachpersonal gewonnen und gehalten,
- Arbeitsbedingungen verbessert und
- Fehlzeiten entgegengewirkt werden.

Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Inklusionsbeauftragter zuständig.

## §3 Verpflichtungen des Arbeitgebers

### 1. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Durch geeignete Maßnahmen wird angestrebt, dass mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl (§ 154 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung bei der EntServ Deutschland GmbH finden kann (§ 166 Abs. 3 SGB IX).

### 2. Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist

ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates werden hiervon nicht berührt.

### **3. Wahrung der Beteiligungsrechte**

Der Arbeitgeber unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen oder sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn Schwerbehinderte betroffen sind.

### **4. Bevorzugte Entfristung von Arbeitsverträgen**

Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Entfristungen von Arbeitsverträgen, innerhalb der Organisationseinheit, in der sie beschäftigt sind, bevorzugt zu behandeln.

### **5. Disziplinarangelegenheiten/arbeitsrechtliche Maßnahmen**

In Disziplinarangelegenheiten und allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiter kann die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des betroffenen, schwerbehinderten Menschen beteiligt werden. Der Betroffene ist vom Arbeitgeber auf die Möglichkeit der Beteiligung hinzuweisen.

### **6. Führungskräftequalifizierung**

Im Rahmen der Fürsorge- und Förderungspflicht kommt den Vorgesetzten eine besondere Verantwortung zu. Sie werden darüber sowie über die Pflichten aus dieser Vereinbarung durch den Arbeitgeber in geeigneter Weise informiert und sensibilisiert. Die Schwerbehindertenvertretung bietet in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bei Bedarf diesbezügliche Beratung an.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR + Vorgesetzter) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze

## **§4 Einstellungsgrundsätze**

1. Bei der Einstellung ist zu prüfen, ob freie oder freiwerdende Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dies gilt auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Prüfung beinhaltet u.a.
  - a. langfristige Planungen, die das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten und die daraus resultierenden Möglichkeiten der Umsetzung oder Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.
  - b. die Einbindung der Agentur für Arbeit, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet wird und eine Bewerberauswahl treffen kann.
2. Bei allen internen und öffentlichen Stellenausschreibungen ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung durch HR zu informieren. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung informiert ihrerseits die lokalen Schwerbehindertenvertretungen soweit vorhanden. Öffentliche Ausschreibungen sind auch stets der Agentur für Arbeit zu übermitteln (§ 165 SGB IX). Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich ein Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Bewerber bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden.
3. Die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahl- und Besetzungsverfahren nach § 164 SGB IX ist durch den Arbeitgeber zu gewährleisten.
4. Im Rahmen der Verpflichtung zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen ist der Beschäftigung schwerbehinderter Frauen bei gleicher Eignung besonderer Vorrang einzuräumen.
5. Sollen Auszubildende der EntServ Deutschland GmbH nach ihrer erfolgreich beendeten Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
6. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern sie durch geeignete Hilfsmittel ausgeglichen werden können.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR/Vorgesetzter) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze

## §5 Bewerbungen

1. Bei Bewerbungen von Schwerbehinderten sind diese zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn sie wären für die ausgeschriebene Stelle offenkundig ungeeignet.
2. Bei Bewerbungen von Schwerbehinderten wird die Schwerbehindertenvertretung in gleicher Weise wie der Betriebsrat über die Bewerbungen aller Bewerber informiert. Die Schwerbehindertenvertretung erörtert mit der Personalabteilung (HR) die weitere Vorgehensweise. Wird ein Schwerbehinderter zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, so ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Bewerbungsgesprächen einzuladen.
3. Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, so sind schwerbehinderte Bewerber darüber rechtzeitig zu informieren, damit Nachteilsausgleiche (z.B. in Form einer Schreibassistenz, Einsatz Gebärdensprachdolmetschers) adäquat umgesetzt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalabteilung (HR) prüfen, welche Nachteilsausgleiche aufgrund der Behinderung eingeräumt werden können.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze

## §6 Leistungsbeurteilungen

1. Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Mitarbeiter werden auf eigenen Wunsch von der Leistungsbeurteilung (vom Rating) ausgenommen. In diesem Fall müssen sie vor dem Beurteilungsgespräch die Beratung der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch nehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird, wenn der betroffene Mitarbeiter sich nach der Beratung von der Leistungsbeurteilung ausnehmen lassen will, unverzüglich und möglichst frühzeitig dessen Vorgesetzten und HR schriftlich informieren. Die Information muss, damit die Herausnahme wirksam ist, vor dem Beurteilungsgespräch erfolgt sein. In diesen Fällen wird die Leistungsbeurteilung (das Rating) auf „2“ gesetzt.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR/Vorgesetzter) und Schwerbehindertenvertretung, sowie initiativ der betroffene Mitarbeiter

## §7 Personalakte

Die Schwerbehinderteneigenschaft ist für den betroffenen Mitarbeiter in der Personalakte zu hinterlegen. Die Mitteilung zur Schwerbehinderteneigenschaft ist für den Mitarbeiter freiwillig. Es gilt bei der Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber der Grundsatz der Datensparsamkeit. Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR)

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung

## §8 Arbeitszeitregelungen und Reisen

### 1. Arbeitszeiten, Arbeitspausen

Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen im Einzelfall angezeigt sein. Beispielsweise dürfen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspausen verlegt oder ohne Änderung der täglichen Regelarbeitszeit verkürzt oder verlängert werden, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Diese Maßnahmen erfolgen im Einvernehmen zwischen dem Vorgesetzten, dem schwerbehinderten Menschen und auf

dessen Wunsch hin unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung unter Beachtung geltender betrieblicher Regelungen zur Arbeitszeit.

## **2. Teilzeit**

Für den Anspruch auf Teilzeit gilt die gesetzliche Regelung §164 (5) Satz 2 SGB IX. Die Option zur Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz besteht.

## **3. Dienstreisen**

Der Schwerbehinderte kann nach Rücksprache und mit Zustimmung des Vorgesetzten einen von den sonstigen Vorschriften (z. B. Dienstreiserichtlinien) abweichenden Reiseantrag stellen, so dies durch die Behinderung begründet ist. Das übliche Genehmigungsverfahren und die üblichen Entscheidungsinstanzen bleiben hiervon unberührt. In strittigen Fällen kann auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung das Inklusionsteam eingeschaltet werden.

## **4. Rehabilitationsmaßnahmen / Arztbesuche**

Allen Beteiligten ist bewusst, dass Schwerbehinderte einen erhöhten Aufwand für medizinische Diagnostik und Therapie haben können. Termine, die nur während der Arbeitszeit wahrgenommen werden können, zählen zur Arbeitszeit. Darüber hinaus sind für besondere Einzelfälle individuelle Regelungen nach vorheriger Absprache mit dem Vorgesetzten möglich. Sonstige Ansprüche bleiben unberührt.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR/Vorgesetzter) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze, ggf. externe Berater

# **§9 Arbeitsplatzgestaltung**

## **1. Arbeitsplatzgestaltung im DXC Büro**

Für schwerbehinderte und denen gleichgestellte Menschen sind bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Arbeitsumfeld und der Arbeitsorganisation Arbeitsbedingungen zu schaffen, die deren Behinderung und ihre Auswirkungen berücksichtigen. Insoweit besteht auch die Verpflichtung zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, damit die Arbeit ausführbar, erträglich und zumutbar ist.

## **2. Arbeitsplatzgestaltung am Kundenstandort**

Auch bei Projekt- und Kundeneinsätzen sollen Arbeitsplätze grundsätzlich entsprechend der konkreten Behinderung ausgestattet sein. Sofern dies im Einzelfall nicht gegeben ist, prüft das Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsteam, wie eine Verbesserung erzielt werden kann.

## **3. Längere Einarbeitungszeit**

In besonderen Einzelfällen ist im Rahmen der Aufgabenverteilung zu berücksichtigen, dass schwerbehinderte Menschen behinderungsbedingt für eine Arbeit mehr Zeit benötigen können. Auf einem neuen Arbeitsplatz ist erforderlichenfalls eine längere Einarbeitungszeit zu gewähren, die ggf. auch eine besondere persönliche Begleitung einschließt.

## **4. Technische Hilfsmittel und Hilfestellungen**

Zur Unterstützung der zu leistenden Arbeiten sind nach Maßgabe des § 164 SGB IX die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen (technischen) Hilfsmittel bereitzustellen und notwendige Hilfestellungen zu leisten (z. B. Gebärdendolmetscher). In Fragen der Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen berät und unterstützt die Arbeitsassistenz des Gesamtbetriebsrates (GBR) die Schwerbehindertenvertretung. Dies gilt insbesondere für die besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen im Sinne von § 155 SGB IX.

## **5. Förderung und Beratung bei Umbauarbeiten**

Für die Einrichtung und Gestaltung behinderteneigneter/-gerechter Arbeitsplätze sollen Zuschüsse / finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen (z.B. Integrationsamt/Rentenversicherung/Krankenkassen) in Anspruch genommen werden. Bei Umbauarbeiten ist der technische Berater des Integrationsfachdienstes nach Bedarf zu beteiligen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

#### **6. Parkplätze**

Für schwerbehinderte Beschäftigte, die wegen ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges für den Weg zu und von der Dienststelle angewiesen sind, werden im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten Abstellflächen in der Nähe ihres Arbeitsplatzes bereitgestellt. Falls nötig, werden diese besonders gekennzeichnet.

Verantwortlich: Arbeitgeber (HR/Vorgesetzter) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze, ggf. externe Berater

### **§10 Barrierefreiheit**

1. Bei der Planung, dem Bau sowie bei Um- und Erweiterungsbauten wird auf Barrierefreiheit zur Gewährleistung der Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung geachtet. Die entsprechenden DIN-Normen sind anzuwenden. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung rechtzeitig und umfassend einbezogen.
2. Vom Arbeitgeber bereitgestellte Software muss barrierefrei sein.

Verantwortlich: Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat im Rahmen der Gesetze, ggf. externe Berater

### **§11 Prävention**

1. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erfordern einen vertrauensvollen Dialog zwischen Vorgesetztem und schwerbehinderten Menschen und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Die Einbeziehung weiterer Stellen wie Betriebsärztlicher Dienst oder Arbeitssicherheit erfolgt nach Bedarf. Es gilt der Grundsatz „Prävention geht vor Rehabilitation“.
2. Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis soll der Vorgesetzte mit Einverständnis des Schwerbehinderten und bei Bedarf unter Beteiligung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch führen. Zu Gesprächen, die nach Erkrankungen erforderlich werden, ist der Vorgesetzte nach vorheriger Zustimmung des schwerbehinderten Menschen verpflichtet, die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuschalten.
3. In den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (mind. Halbjährlich) ist die spezifische Situation des schwerbehinderten Menschen ausführlich zu erörtern. Hierbei müssen konkrete notwendige Maßnahmen am Arbeitsplatz (Arbeitsplatzgestaltung, Fortbildung) besprochen, sowie auf Hilfs- und Beratungsangebote der Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden.
4. Schwerbehinderte, mit Ausnahme der Ihnen gleichgestellten behinderten Menschen haben gemäß §208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.

Verantwortlich: Arbeitgeber (Vorgesetzter/HR) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze, Betriebsrat

## §12 Wiedereingliederung

1. Bei der Rückkehr nach einer mindestens 14-tägigen Erkrankung an den Arbeitsplatz klärt der Vorgesetzte im Rahmen seiner Fürsorgepflicht mit dem Mitarbeiter die Leistungsfähigkeit und den evtl. Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Vorgesetzte vereinbart mit dem Mitarbeiter und der Schwerbehindertenvertretung je nach Erfordernis Gespräche, um den Erfolg der Wiedereingliederung zu besprechen und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten. Diese Regelung ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§167 Abs.2 SGB IX)

2. Bestehen Hinweise, dass die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht wieder in vollem Umfang aufgenommen werden kann, so ist frühzeitig ein Koordinierungsgespräch zu führen. Mögliche Gesprächsthemen sind:
  - a. Leistungsprofil und sich eventuell ergebende Veränderungen in den Aufgaben.
  - b. Gestaltung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, erforderliche Pausenregelung, Telearbeitsplatz, etc.).
  - c. Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.
  - d. Zusammenarbeit mit anderen Kollegen, Hilfestellungen, andere Lösungen wie z. B.: neue Einsatzbereiche, Umschulungen, Qualifizierungen.

Der Vorgesetzte hat den Mitarbeiter rechtzeitig in die Planungen und Überlegungen einzubeziehen, die die Zusammenarbeit betreffen. Bei Umschulungen ist gemäß dem Grundsatz "Rehabilitation geht vor Rente" entsprechende Unterstützung (z. B. Freistellungen, Verwendungszusagen bei erfolgreichem Abschluss) zu gewähren.

3. 3. Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter und denen gleichgestellte Menschen in der bisherigen Beschäftigungsstelle nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Arbeitseinheiten), ist diesen Mitarbeitern bei entsprechender Qualifikation vorrangig ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zu vermitteln.

Verantwortlich: Arbeitgeber (Vorgesetzter) und Inklusionsbeauftragter

Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat im Rahmen der Gesetze, Betriebsarzt, externe Stellen

## §13 Schwerbehindertenvertretung

- 1 Zur Wahrnehmung der in dieser Vereinbarung festgelegten Interessen der schwerbehinderten und denen gleichgestellte Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterstützen.
- 2 Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu beteiligen. (§178 Abs.2 SGB IX)
- 3 Kann in beabsichtigten Personal- und Organisationsangelegenheiten kein Einvernehmen hergestellt werden, ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung den Entscheidungsträgern mit vorzulegen.
- 4 Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung, die sich aus den Gesetzen ergeben, bleiben davon unberührt.

## §14 Inklusionsbeauftragter

Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt.

Der Inklusionsbeauftragte sollte nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Diese Person hat vor allem darauf zu achten, dass die der Geschäftsführung gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Der Arbeitgeber benennt nach der Bestellung den Inklusionsbeauftragten bei der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt. Aufgabe des Inklusionsbeauftragten ist es, auszugleichend und vermittelnd zu wirken; es sollen insoweit auch Entscheidungen des Arbeitgebers vorbereitet werden. Der Inklusionsbeauftragte ist über seine Aufgaben und Befugnisse vom Arbeitgeber zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

## §15 Betriebsrat

Neben der Schwerbehindertenvertretung ist auch der Betriebsrat als beteiligtes Gremium angehalten, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern. Dabei ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat von großer Bedeutung. Diese erfolgt unter anderem im Rahmen der regelmäßigen Betriebsratssitzungen.

## §16 Inklusionsteam

1. Das Inklusionsteam besteht aus je einem Vertreter folgender Bereiche:
  - Inklusionsbeauftragter
  - Schwerbehindertenvertretung
  - Betriebsrat
  - Arbeitgeber (HR)
2. Das Inklusionsteam begleitet und beobachtet die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, tauscht Erfahrungen hinsichtlich der praktischen Durchführung aus und gibt Anregungen für notwendige Veränderungen, Fortschreibungen oder Anpassungen. Das Inklusionsteam kann unterstützende externe und interne Fachdienste und Berater hinzuziehen und trifft sich mindestens einmal jährlich, ansonsten auf Anforderung eines Vertreters der o.a. Bereiche. Dem Inklusionsteam wird die Möglichkeit geboten, über die Belange der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten sowie über die Inklusionsvereinbarung zu informieren.
3. Das Inklusionsteam erstellt nach Inkrafttreten der Inklusionsvereinbarung die Ist-Analyse über den Implementierungsstand dieser Vereinbarung und aktualisiert diese als Vorbereitung der jährlichen Überprüfung.

## §17 Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Inklusionsvereinbarung unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen. Die gleiche Verpflichtung gilt, wenn sich eine ergänzungspflichtige Lücke zeigt. Im Zweifel entscheidet die Einigungsstelle.

Die Parteien verpflichten sich, bei Streitigkeiten, die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung betreffend, Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung aufzunehmen. Gibt es keine einvernehmliche Regelung, entscheidet die Einigungsstelle.

Die Regelungen dieser Inklusionsvereinbarung gelten nach ihrer Kündigung solange weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.

Sollten neue Vorschriften zum Arbeitnehmerdatenschutz in Kraft treten, die eine Änderung dieser Betriebsvereinbarung notwendig machen, verpflichten sich die Parteien, über eine Anpassung dieser Vereinbarung auf Grundlage dieser bestehenden Vereinbarung zeitnah nach jeweiligem Inkrafttreten neu

zu verhandeln.

## §18 In-Kraft-Treten und Fortschreibung

1. Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 01. Januar 2020 in Kraft.
2. Diese Inklusionsvereinbarung wird nach einem Jahr überprüft und ggf. fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.
3. Die Schwerbehindertenvertretung sowie der Arbeitgeber haben das Recht, Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung schriftlich beim Inklusionsteam zu beantragen.
4. Die Fortschreibung erfolgt nach einvernehmlicher Abstimmung der Verfahrensbeteiligten.

Böblingen, den \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 2021

Eschborn, den \_\_\_\_ . \_\_\_\_ 2021

\_\_\_\_\_  
Geschäftsführung  
Joachim Löffler

\_\_\_\_\_  
Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Uwe Dederich

\_\_\_\_\_  
Gesamtbetriebsrat  
Jens Horstmann

Für die lokalen Betriebsräte (BR) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV)

Betrieb	Datum	Unterschrift SBV	Unterschrift BR
Bad Homburg			
Berlin			
Böblingen			
Hannover			
Hamburg			
München			
Ratingen			

Würzburg			
----------	--	--	--

Protokollnotiz, 29.01.2021:

Im Rahmen der Verhandlung wurde das Thema Einreichung Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung diskutiert und festgestellt, dass jede Verkürzung der Einreichungsfrist mitbestimmungspflichtig ist.

(Vgl. BAG vom 23.08.2016, NZA 2016 14 83, Az.: 1 ABR 43/14)