

**Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion
von Menschen mit Behinderung
an der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)**

zwischen der

**Georg-August-Universität Göttingen /
Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts
– beide vertreten durch die Präsidentin –,**

**der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen
der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)**

und

**dem Personalrat
der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)**

**unter Beteiligung
der/des Inklusionsbeauftragten
der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)**

„Inklusionsvereinbarung“

Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bildet die Grundlage für diese Inklusionsvereinbarung. Der aktuell gültige Niedersächsische Aktionsplan „Inklusion für ein barrierefreies Niedersachsen“ findet zudem Beachtung. Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Georg-August-Universität, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Ebenso soll diese Inklusionsvereinbarung als Handlungshilfe für den Umgang miteinander dienen und Anwendungen gesetzlicher Grundlagen für den Arbeitsalltag anbieten, um schwerbehinderte Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess einzugliedern und/oder zu fördern.

Inklusion (lat. „Enthalten sein“) bedeutet in diesem Zusammenhang, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Nicht der Mensch mit Behinderung passt sich an, sondern die Gemeinschaft sorgt dafür, dass ihre Angebote für alle zugänglich sind. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt beinhaltet Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sowie eine respektvolle, von Toleranz geprägte Zusammenarbeit. Über entsprechende Bewusstseinsbildung und Wertschätzung strebt die Georg-August-Universität eine barrierefreie Gemeinschaft an, in der niemand ausgegrenzt wird, sondern in der jedes Mitglied der Universität gleichberechtigt - entsprechend eigenen Wünschen und individuellen Fähigkeiten - teilhaben kann. Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sind voll- und gleichwertige Beschäftigte, denen mit Respekt und Anerkennung gegenüberzutreten ist. Der Teilhabegedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderung ein.

Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte der Georg-August-Universität, sind aufgefordert, an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken.

Der Anteil der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten soll, gemessen an der Quote des SGB IX (d. h. aktuell wenigstens 5 v.H.), durch Einstellungen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Menschen gesteigert werden.

Inklusion ist Teil der Diversitätsorientierung der Georg-August-Universität. Wie die Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit und Internationalisierung ist sie als Querschnittsthema im Entwicklungsplan verankert. Langfristiges Ziel ist es, über Einzelmaßnahmen wie Beratungs- und Unterstützungsangebote für einzelne Zielgruppen hinaus grundlegende Strukturveränderungen und einen nachhaltigen Kulturwandel an der Universität anzustoßen. Im Blick sind dabei verschiedene Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Alter, Behinderung/chronische Krankheit, sexuelle Orientierung, ethnischer, religiöser und bildungsbiografischer Hintergrund sowie deren Überschneidungen, Wechselwirkungen und Vermittlungen (Intersektionalität).

1. Anwendungsbereich

- 1.1 „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung zu erwarten ist“ (SGB IX).
- 1.2 Diese Vereinbarung gilt für alle Menschen, die von den vorgenannten Definitionen erfasst werden und in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Georg-August-Universität / Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts (jeweils ohne Universitätsmedizin; im Folgenden gemeinsam Stiftungsuniversität genannt) stehen, einschließlich denen, die sich in einem Bewerbungsverfahren befinden. Diese Vereinbarung gilt auch für Berufungsverfahren. Menschen mit Behinderungen im Sinne dieser Vereinbarung ist in der Regel ein Grad der Behinderung von mindestens 30 zuerkannt. Der Schwerbehindertenausweis oder der Gleichstellungsbescheid ist als Teil der Bewerbungsunterlagen beizufügen. Menschen, die einen Antrag auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung gestellt haben, sind bis zur Entscheidung über den Antrag unter Vorbehalt ebenfalls als schwerbehinderte Menschen zu behandeln. Ein Nachweis über eine Beantragung ist vorzulegen.
- 1.3 Im Folgenden werden die in Ziffer 1.2 benannten Personenkreise zusammen vereinfachend als „schwerbehinderte Menschen“ bezeichnet. Die Inhalte dieser Vereinbarung stellen die konkrete Umsetzung gesetzlicher Vorgaben dar; auf die Bezugnahme zu den jeweiligen Paragraphen der Gesetze wird im Text verzichtet (siehe Anlage).

2. Ziele dieser Inklusionsvereinbarung

- Förderung der Einstellung und Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
- Beschäftigungssicherung und/oder individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes von schwerbehinderten Menschen
- Barrierefreiheit an der Stiftungsuniversität
- Förderung der beruflichen Entwicklung nach Eintritt einer Behinderung
- Umsetzung und Verstetigung der in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziele
- Förderung der Information über die Rechte von behinderten Menschen
- Ermutigung betroffener Beschäftigter, eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu beantragen bzw. mitzuteilen.
- Nachhaltige Erhöhung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten

3. Einstellung schwerbehinderter Menschen

- 3.1 Bei allen intern und extern zu besetzenden Stellen ist zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können. In der Stellenausschreibung wird ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.
- 3.2 Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenvertretung = SBV) mitzuteilen. Ihr ist Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren.
- 3.3 Schwerbehinderte Menschen, die sich auf eine Stelle bzw. Ausbildungsplatz beworben haben, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Dies gilt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt; darüber entscheiden SBV und Personaladministration gemeinsam. Die Schwerbehinderung muss aus der Bewerbung erkennbar sein.

- 3.4 Die SBV steht bereits im Vorfeld eines Vorstellungsgesprächs der Bewerberin / dem Bewerber als Ansprechperson zur Verfügung. Die Kontaktdaten sind in der Einladung zu dem Gespräch mitzuteilen.
- 3.5 Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen ist die SBV auf Wunsch an allen Vorstellungsgesprächen zwecks Vergleichbarkeit sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden zu beteiligen. Die SBV ist nur dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.
- 3.6 Eine im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern geringere Eignung, die auf die Schwerbehinderung zurückzuführen ist, darf nicht zum Nachteil gewertet werden, es sei denn, dass gerade die fehlenden Eigenschaften oder Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben unverzichtbar sind und nicht durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen ausgeglichen werden können (Nachteilsausgleich). Kommt hiernach ein schwerbehinderter Mensch in die engere Auswahl, so ist er gegenüber den nichtbehinderten Menschen, bei gleicher Eignung einzustellen.
- 3.7 Über die Entscheidung, entweder zur Einstellung bzw. Ausbildung einen schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder einer anderen Bewerbung den Vorzug zu geben, ist die SBV durch die Einrichtung bzw. Berufungskommission umgehend zu informieren. Hält die SBV im zweiten Fall die Berücksichtigung jedoch für möglich und geboten, übersendet sie der Einrichtung bzw. Berufungskommission eine Stellungnahme. Bleibt die Einrichtung bzw. Berufungskommission bei ihrer Entscheidung, den schwerbehinderten Menschen nicht zu berücksichtigen, ist diese Stellungnahme der Auswahlbegründung beizufügen, wenn die Unterlagen zur Einstellung an die Personaladministration und den Personalrat (außer bei Berufungsverfahren) gesandt werden.

4. Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld/Barrierefreiheit

- 4.1 Schwerbehinderte Menschen sind – wie alle Beschäftigten – bei der Einrichtung und Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einzubeziehen. Dies gilt insbesondere für neue Beschäftigte sowie Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen. Neben der Anpassung von Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit einschließlich Pausenregelungen können für schwerbehinderte Beschäftigte u.a. akustische und optische Hilfsmittel für Menschen mit Hörbehinderung, behindertengerechte Büromöbel, behindertengerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Braille Display und/oder Vergrößerungssysteme erforderlich sein. Die SBV und die Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst bieten den behinderten Beschäftigten und den betroffenen Einrichtungen Beratung an. Angemessene Vorkehrungen sollen möglichst vor Arbeitsaufnahme getroffen werden.
- 4.2 Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Integrationsamt, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit) kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Die SBV und die/der Inklusionsbeauftragte der Stiftungsuniversität sind dafür die Ansprechpartner. Auflaufende Kosten, die von den Rehabilitationsträgern nicht oder nur anteilig übernommen werden, werden von der Stiftungsuniversität getragen. Für diese Aufgaben richtet das Präsidium einen Inklusionsfonds ein.
- 4.3 Die Stiftungsuniversität berücksichtigt Vorschriften, Richtlinien und Normen in ihrer jeweils aktuellen Fassung für barrierefreie IT-Anwendungen, digitale Plattformen und Bürotechnik. Dies gilt für das Anforderungsspektrum der Ausschreibung ebenso wie für Neubeschaffungen und Aktualisierungen bestehender Anwendungen. Sie erstellt dazu unter Beteiligung der SBV Checklisten.
Die Stiftungsuniversität trägt dafür Sorge, dass mit IT-Anwendungen und Bürotechnik betraute Beschäftigte an notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur barrierefreien Informations- und Bürotechnik teilnehmen.
- 4.4 Für Veranstaltungen strebt die Stiftungsuniversität an, die Teilnahme aller durch Barrierefreiheit zu ermöglichen.

- 4.5 Bei Neu- und Umbauten sowie Renovierungsmaßnahmen berücksichtigt die Stiftungsuniversität bereits bei der Planung, bei Ausschreibungen, in der Ausführung und in den Gefährdungsbeurteilungen die Vorschriften, Richtlinien und Normen für barrierefreies Bauen in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Sie setzt die erforderlichen Maßnahmen unter Beteiligung der SBV um, führt eine aktuelle Dokumentation der Gebäude und stellt sicher, dass Ausschreibungen die Anforderungen zur Barrierefreiheit berücksichtigen.
Die Stiftungsuniversität trägt dafür Sorge, dass mit Baumaßnahmen betraute Beschäftigte an notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit teilnehmen.
- 4.6 Mit Zustimmung der/des Beschäftigten ist die SBV in Gesprächen und Maßnahmen des BEM rechtzeitig einzubeziehen (s.a. Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement). Den Beschäftigten wird eine Beratung durch die Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst angeboten.
- 4.7 Die Belange von schwerbehinderten Menschen einschließlich des Bedarfs an Evakuierungshilfen werden beim Notfallmanagement und Brandschutzkonzept berücksichtigt und in die Notfallpläne sowie in erforderlichen Schulungen aufgenommen.
- 4.8 Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit (Krankheits- und Urlaubsvertretungen) freizustellen. Auf Antrag können Lehrverpflichtungen schwerbehinderter Lehrpersonen gemäß der Nds. Lehrverpflichtungsverordnung ermäßigt werden.
- 4.9 Im Qualifizierungsprogramm der Universität sind spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte, schwerbehinderte Beschäftigte und deren Kolleginnen und Kollegen vorzusehen.

5. Förderung der beruflichen Entwicklung

- 5.1 Schwerbehinderte Menschen sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Durch geeignete Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit ist sicher zu stellen, dass an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen werden kann.
- 5.2 Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen ist die SBV zu beteiligen. Schwerbehinderte Menschen sollen nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche, dienstlich erforderliche Maß zu beschränken. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder Arbeitsplatzwechsel soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.
- 5.3 Telearbeitsplätze können geeignet sein, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu verbessern und stellen ggf. auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Bei der Gewährung sind die besonderen Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen. Die SBV ist hierbei frühzeitig zu beteiligen. Das zuständige Integrationsamt ist wegen einer möglichen Bezuschussung für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes rechtzeitig einzuschalten. Die Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst bietet Beratung an.
- 5.4 Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.
Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte grundsätzlich zu fördern.

6. Ausbildung, Praktika, Rehabilitation

- 6.1 Schwerbehinderten Auszubildenden ist nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung möglichst die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anzubieten, mindestens jedoch für zwölf Monate.
- 6.2 Die Stiftungsuniversität unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, indem sie Praktika und Probebeschäftigungen für behinderte Jugendliche und Erwachsene sowie Rehabilitanden ermöglicht. Bewerbungen für solche Praktika und Probebeschäftigungen werden daher nach Möglichkeit berücksichtigt. Nach erfolgreicher Maßnahme soll im Gespräch mit der SBV eine Weiterbeschäftigung erörtert werden.

7. Schwerbehindertenvertretung

- 7.1 Die SBV ist bei allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder diese als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor Entscheidungen anzuhören.
- 7.2 Die SBV kann u.a. an allen Sitzungen von Arbeitsschutz-Ausschuss, Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualifizierungsausschuss, Experten-Team Sitzungen Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitskreis Konfliktprävention, Arbeitskreis Bau sowie dem Lenkungsausschuss Diversität und weiteren für die Aufgaben der SBV relevanten Arbeitsgruppen als beratendes Mitglied teilnehmen. Die SBV hat das Recht, an den gemeinsamen Besprechungen der Dienststelle und des Personalrates teilzunehmen.
- 7.3 Die SBV steht im engen Austausch mit der/dem Inklusionsbeauftragten, der/dem Beauftragten für Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst sowie dem Personalrat.
- 7.4 Bei der Einrichtung von Projekten und Arbeitsgruppen durch die Zentralverwaltung bzw. Präsidium ist der SBV Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, ob Fragen der Inklusion zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen ist die SBV an der jeweiligen Projekt- bzw. der Arbeitsgruppe zu beteiligen.
- 7.5 Zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung unter anderem im Verhinderungsfall (z.B. Urlaub, Krankheit, Fortbildungsmaßnahmen) soll der Wahlvorstand die Zahl der im Rahmen der SBV-Wahlen zu wählenden Stellvertretungen möglichst auf mehr als sechs festlegen. Die SBV kann auch außerhalb der Abwesenheitsvertretung zur Wahrnehmung von Aufgaben ihre Stellvertretungen heranziehen.

8. Inklusionsbeauftragte/Inklusionsbeauftragter

Die/der Inklusionsbeauftragte vertritt in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen die Stiftungsuniversität. Sie/er hat darauf hinzuwirken, dass die die Arbeitgeberin Stiftungsuniversität betreffenden Pflichten aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (SGB IX, Schwerbehindertenrecht) erfüllt werden. Um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu verbessern, arbeitet die/der Inklusionsbeauftragte eng mit der SBV, der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst und dem Personalrat zusammen. Sie/er wird durch Präsidiumsbeschluss bestellt bzw. abberufen; die Umsetzung des Beschlusses erfolgt durch die Präsidentin/den Präsidenten in Schriftform.

9. Berichterstattung und Evaluation

Die SBV und die/der Inklusionsbeauftragte erhalten halbjährlich eine Übersichtsliste, aus der Vertragsveränderungen der schwerbehinderten Menschen, u. a. Arbeitszeitänderung, Vertragsverlängerung, Telearbeit, Ausscheiden aus dem Dienst, hervorgehen.

Vor Abgabe der jährlichen Anzeige der Arbeitgeberin Stiftungsuniversität gem. SGB IX erhält die SBV sowie die/der Inklusionsbeauftragte eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.

In den Versammlungen von schwerbehinderten Menschen und in den Personalversammlungen wird über den Stand der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihrer Inklusion berichtet.

10. Grundlagen dieser Vereinbarung

Die Rechtsgrundlage für den Abschluss dieser Vereinbarung findet sich im SGB IX. Die Inhalte dieser Vereinbarung stützen sich auf die UN Behindertenrechtskonvention, das Sozialgesetzbuch IX (s.a. Anlage), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Nds. Schwerbehindertenrichtlinien sowie die Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO) in der jeweils gültigen Fassung.

11. Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Diese Inklusionsvereinbarung tritt durch die Unterzeichnung am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I in Kraft.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten von den unterzeichnenden Parteien gekündigt werden. Im Falle der Kündigung der Vereinbarung bleibt die geltende Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig. Sollten die unterzeichnenden Parteien einvernehmlich eine Anpassung an neue rechtliche oder tatsächliche Entwicklungen wünschen, kann diese Anpassung auch ohne Kündigung im Weg einer Änderung der Vereinbarung vorgenommen werden.

Die Beschäftigten werden über die Inklusionsvereinbarung durch die Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I sowie die Bereitstellung im Mitarbeiterportal informiert.

Anlage: Rechtsquellen in derzeit gültiger Fassung

<p>Für die Georg-August-Universität (ohne Universitätsmedizin) - Stiftung Öffentlichen Rechts -</p> <p>Göttingen, den 02.05.2018</p>  <p>Prof. Dr. Ulrike Beisiegel (Präsidentin)</p>	<p>Für die Schwerbehindertenvertretung Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)</p> <p>Göttingen, den 02.05.2018</p>  <p>Katrin Gehrke (Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen)</p>
<p>Für den Personalrat Georg-August-Universität (ohne Universitätsmedizin)</p> <p>Göttingen, den 02.05.2018</p>  <p>Dr. Johannes Hippe (Personalratsvorsitzender)</p>	<p>Für den Inklusionsbeauftragten Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)</p> <p>Göttingen, den 02.05.2018</p>  <p>Dr. Ulrich Löffler (Inklusionsbeauftragter)</p>

Anlage Rechtsquellen in derzeit gültiger Fassung

Folgende Paragraphen sind dem Text der Vereinbarung zugeordnet:

Zu Inhalt:	unter Punkt... der Vereinba- rung:	Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung SGB IX (ab 01.01.2018)
Behinderung Begriffsdefinition	1.1; 1.2; 3.2	§ 2 Abs. 1 - 3
Überprüfung freier Arbeitsplätze	3.1	§§ 164 und 165
Beteiligung Stellenbesetzung SBV	3.2	§ 178 Abs. 2 Satz 4
Einladungspflicht	3.3	§ 165 Satz 3
Nichtbeteiligung der SBV	3.5	§ 164 Abs. 1 Satz 10
Ansprüche Schwerbehinderter ge- genüber Arbeitgeber	4.1	§§ 164 Abs. 4 und 178 Abs. 1
Kostenübernahme	4.2	§ 164 Abs. 4
Mehrarbeit	4.8	§ 207
Maßnahmen zur beruflichen Bil- dung	5.1	§ 164 Abs. 4 Nr. 2
Teilzeit	5.4	§ 164 Abs. 5
Unterrichtung SBV	7.1	§ 178 Abs. 2
Sitzungs- u. Besprechungsteilnah- me	7.2	§ 178 Abs. 4 und Abs. 5
Inklusionsbeauftragter des Arbeit- gebers	8	§ 181
Zusammenarbeit	8	§ 182
Schwerbehindertenversammlung	9	§ 178 Abs. 6
Inklusionsvereinbarung	10	§ 166