

Inklusionsvereinbarung

Zwischen

der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH,
vertreten durch die Geschäftsführer Reinhard Nieper und Ingo Thon,
Leipziger Platz 1, 10117 Berlin,

nachfolgend „**Muttergesellschaft**“ genannt,

sowie

dem Konzernbetriebsrat der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH,
vertreten durch den Konzernbetriebsratsvorsitzenden Norbert Schütt,
Leipziger Platz 1, 10117 Berlin,

nachfolgend „**Konzernbetriebsrat**“ genannt,

und

der Konzernschwerbehindertenvertretung der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH,
vertreten durch die Vertrauensperson der Konzernschwerbehindertenvertretung Ute Martella,
Leipziger Platz 1, 10117 Berlin,

nachfolgend „**Konzernschwerbehindertenvertretung**“ genannt,

gemeinsam „**Parteien**“ genannt,

wird die folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen.

Präambel

¹Mit dieser Vereinbarung bekräftigen die Muttergesellschaft sowie alle mit ihr aktuell oder zukünftig verbundenen Unternehmen (nachfolgend auch „**Konzerngesellschaften**“ genannt) das Ziel, die Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu fördern. ²Für alle Konzerngesellschaften sind Inklusion und ein respektvolles Miteinander ein Selbstverständnis. ³Inklusion bedeutet, dass alle Menschen¹ selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, mithin Menschen mit Behinderungen sich nicht mehr integrieren und an deren Umwelt anpassen müssen, sondern dass diese von vornherein so ausgestattet ist, dass alle Menschen gleichberechtigt leben und damit arbeiten können, egal wie unterschiedlich sie sind. ⁴Inklusion soll überall dort geschehen, wo sich Menschen mit oder ohne Behinderungen begegnen, mithin auch in allen Konzerngesellschaften. ⁵Diese geben Menschen mit Behinderungen die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie Menschen ohne Behinderungen. ⁶Zugleich soll die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen innerhalb aller Konzerngesellschaften umgesetzt werden. ⁷Strukturen sollen mithin so gestaltet sein, dass sie der menschlichen Vielfalt, unabhängig von individuellen Beeinträchtigungen, von vornherein besser gerecht werden. ⁸Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung werden alle Beteiligten partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige jeden Geschlechts.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die in den Konzerngesellschaften tätig und die zugleich als Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu qualifizieren sind.
- (2) ¹Die Muttergesellschaft stellt sicher, dass die Regelungen dieser Vereinbarung darüber hinaus auch auf Beschäftigte, die nicht Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sind, Anwendung finden. ²Dies gilt beispielsweise für leitende Angestellte.

§ 2

Regelungsgegenstand

¹Durch die vorliegende Vereinbarung soll das Selbstverständnis von Inklusion und einem respektvollen Miteinander in den Konzerngesellschaften zum Ausdruck gebracht und zugleich die Beschäftigungs- und Förderpflichten der Konzerngesellschaften als Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Behinderungen konkretisiert werden. ²Im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung werden infolgedessen Ziele definiert, welche die durch die Konzerngesellschaften bereits betriebene inklusive Personalpolitik weiter schärfen sollen.

§ 3

Begriffsbestimmungen, Bezugnahme

¹Menschen mit Behinderungen sind grundsätzlich 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. ²Sie sind schwerbehindert, sofern bei ihnen u. a. ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. ³Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden können auf Antrag bei der Arbeitsagentur auch Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30. ⁴Die Regelungen der vorliegenden Inklusionsvereinbarung nehmen Bezug auf die vorgenannten Menschen mit Behinderungen, wobei für die Anwendung dieser Vereinbarung nicht maßgeblich ist, ob die in Satz 3 genannten Personen einen Gleichstellungsantrag gestellt haben.

§ 4

Ziele

- (1) ¹In allen Konzerngesellschaften ist die in § 154 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) geregelte gesetzliche Beschäftigungsquote in Höhe von 5 % unter besonderer Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen zeitnah nach dem Abschluss der vorliegenden Vereinbarung zu erfüllen. ²Mithin sollen auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze Menschen mit Behinderungen tatsächlich beschäftigt werden. ³Mittelfristig (bis zu 4 Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung) ist eine Beschäftigungsquote in Höhe von 6 %, langfristig (bis zu 10 Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung) in Höhe von 8 % anzustreben.
- (2) ¹Die in Absatz (1) vereinbarten Ziele werden im Rahmen der Personalplanung jeder Konzerngesellschaft berücksichtigt, wobei die in der Inklusionsvereinbarung geregelten Grundsätze sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig stets Beachtung finden sollen.

²Fernerhin ergreift jede Konzerngesellschaft im Rahmen der Personalgewinnung die hierfür notwendigen Maßnahmen (insbesondere die Meldung freier Stellen an die Arbeitsagentur sowie die Kontaktaufnahme zu Berufsförderungswerken und zu Bildungseinrichtungen für schwerbehinderte Menschen), wobei die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung und der jeweils zuständige Betriebsrat zu unterrichten sind.

- (3) Alle in den Konzerngesellschaften Beschäftigten einschließlich ihrer Führungskräfte werden im Rahmen der im Konzern bestehenden inklusiven Personalpolitik für die Belange von Menschen mit Behinderungen weiter sensibilisiert, so dass überall ein Arbeitsklima besteht, das sich durch ein vorbehaltloses Miteinander auszeichnet und das durch einen respektvollen wertschätzenden Umgang geprägt ist.

§ 5

Konzernweite Personalpolitik zur Förderung der Inklusion

- (1) Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist sowohl ein wichtiger Bestandteil als auch ein bedeutsames Ziel der konzernweiten Personalpolitik und des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).
- (2) ¹Die Konzerngesellschaften verpflichten sich, die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und unterstützen sie in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. ²Menschen mit Behinderungen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, werden in das Auswahlverfahren einbezogen. ³Daneben ist die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung am Auswahlverfahren unter Vorlage aller Bewerbungsunterlagen zu beteiligen, sofern ein Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnt.

§ 6

Schulung von Führungskräften

¹Im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Führungskräftebildungen ist auf die Einhaltung der vorliegenden Inklusionsvereinbarung sowie der Regelungen des SGB IX hinzuweisen. ²Insbesondere soll den Führungskräften ein inklusives Führungsverhalten vermittelt werden, so dass alle Beschäftigten, die Personalverantwortung übernehmen, spezifische Kenntnisse über den Umgang mit und die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen erhalten. ³Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Schulungen teilzunehmen. ⁴Auf Wunsch erhält die zuständige Schwerbehindertenvertretung die Teilnehmerliste.

§ 7

Inklusionsbeauftragte

¹In jeder Konzerngesellschaft ist ein Inklusionsbeauftragter zu bestellen, der seinen Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. ²Dieser ist entsprechend den in § 6 dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen zu schulen.

§ 8

Konzernweite Personalpolitik zur Förderung der Inklusion

- (1) Die Konzerngesellschaften wirken darauf hin, dass Führungskräfte Beschäftigte mit Behinderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation im Rahmen bestehender Aufstiegsmöglichkeiten besonders berücksichtigen.

- (2) ¹Die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen werden möglichst flexibel bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt. ²Vor diesem Hintergrund verpflichten sich die Konzerngesellschaften, die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. ³Sie berücksichtigen und setzen in der Praxis um, dass Menschen mit Behinderungen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben, sofern die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder der Schwere der Behinderungen notwendig ist.
- (3) ¹Menschen mit Behinderungen, die Einschränkungen zu bewältigen haben, fördern durch die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten die soziale Kompetenz aller Beteiligten. ²Zugleich zeigt diese Zusammenarbeit, dass etwaig gegenüber Menschen mit Behinderungen bestehende Vorurteile vor allem in Bezug auf die Qualität der erbrachten Leistungen haltlos sind. ³Dies soll im Rahmen der bestehenden inklusiven Personalpolitik verdeutlicht werden.

§ 9

Parkplätze

- (1) ¹Den Beschäftigten mit Behinderungen, die im Besitz eines Schwerbehindertenausweises mit den Merkzeichen
- aG (außergewöhnliche Gehbehinderung),
 - G (erheblich beeinträchtigt in der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr, gehbehindert) oder
 - H (Hilflos)
- sind, werden arbeitsplatznah auf dem für die jeweilige Konzerngesellschaft vorhandenen Gelände Parkplätze bereitgestellt, sofern solche existieren. ²Die benötigten Parkplätze werden besonders ausgewiesen und sind dem jederzeit aktuellen Bedarf anzupassen. ³Beschäftigte mit Behinderungen, die einen solchen Parkplatz in Anspruch nehmen wollen, haben ihren Anspruch durch den Schwerbehindertenausweis nachzuweisen.
- (2) ¹Darüber hinaus können Beschäftigte mit anderen als den unter Absatz (1) genannten Behinderungen, die einen Parkplatz in der Nähe ihres Arbeitsplatzes benötigen und die aufgrund ihrer Behinderungen auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges auf dem Weg zu dem und von dem Arbeitsplatz oder auf Dienstfahrten angewiesen sind, einen Antrag auf die Bereitstellung eines Parkplatzes stellen. ²Die Prüfung der Bereitstellung und die verbindliche Entscheidung über die Gewährung eines Parkplatzes trifft der jeweilige Arbeitgeber nach der Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat und der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

§ 10

Einstellungen, Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, Weiterbeschäftigung, befristetes Arbeitsverhältnis

- (1) Ausgehend davon, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze auch für Menschen mit Behinderung geeignet sind, sind Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung bis zur Erfüllung der vereinbarten Quoten gemäß § 4 Absatz (1) dieser Vereinbarung vorrangig einzustellen.
- (2) ¹Auszubildende mit Behinderungen werden bei einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im besonderen Maß berücksichtigt. ²Vor der Entscheidung des jeweiligen Arbeitgebers, ein

Ausbildungsverhältnis ohne anschließende Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu beenden, sind die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung und der jeweils zuständige Betriebsrat frühzeitig zu beteiligen.

- (3) Um die Absätze (1) und (2) umzusetzen, ist jeweils zu prüfen,
 - a) ob die Arbeitsbedingungen und / oder Arbeitsabläufe einzelfallbezogen angepasst werden können,
 - b) eine abweichende Arbeitszeitregelung möglich ist oder
 - c) wie der Arbeitsplatz / das Arbeitsumfeld behindertengerecht umgestaltet werden kann.
- (4) ¹Betreffend die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten mit Behinderungen ist deren Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz anzustreben, sofern der einzelne Beschäftigte dies wünscht. ²Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet oder ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt; hierauf weist die jeweilige Konzerngesellschaft den betreffenden Beschäftigten rechtzeitig hin.
- (5) Sollte mit einem Beschäftigten mit Behinderungen ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis bestehen, so ist spätestens vier Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem betroffenen Beschäftigten ein Perspektivgespräch zu führen.
- (6) ¹Die Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Fördermitteln vom Integrationsamt, dem Rentenversicherungsträger oder einem anderen Kostenträger ist unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, zu berücksichtigen und zu dokumentieren. ²Insbesondere besteht die Möglichkeit, einen Beschäftigungssicherungszuschuss gemäß § 27 Abs. 1 und 2 der SchwbAV zu beantragen.

§ 11

Barrierefreies Bauen, Inanspruchnahme von Fördermitteln

- (1) ¹Bei der Planung von Neu- und Umbauten sind im Rahmen der Regeln der Technik die Grundsätze der barrierefreien Gestaltung im Sinne von § 4 Behindertengleichstellungsgesetz einzuhalten. ²Ziel ist, bauliche Anlagen so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. ³Die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung ist dabei zu beteiligen und zu den Bauplanungssitzungen einzuladen.
- (2) Die Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Fördermitteln vom Integrationsamt, dem Unfallversicherungsträger, dem Rentenversicherungsträger oder einem anderen Kostenträger ist unter Hinzuziehung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung zu prüfen.

§ 12

Stellenausschreibung und -besetzung, Einarbeitungszeit

- (1) Unabhängig von der Beschäftigungsquote hat die jeweilige Konzerngesellschaft ihre Schwerbehindertenvertretung sowie ihren Betriebsrat über freie Stellen zu informieren.
- (2) ¹Bei allen Stellenausschreibungen ist sinngemäß darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich erwünscht sind. ²Der konkrete Text des Hinweises ist mit der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.
- (3) ¹Sobald Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen auf freie Stellen bei einer Konzerngesellschaft eingehen, hat diese als Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat unmittelbar nach Eingang der Bewerbung zu unterrichten. ²Bei der Prüfung der Bewerbung sind die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat ebenfalls einzubeziehen und anzuhören.
- (4) ¹Dabei kann die Schwerbehindertenvertretung bei vorliegender Bewerbung mindestens eines Menschen mit Behinderungen entscheidungsrelevante Teile aller Bewerbungsunterlagen einsehen und an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. ²Menschen mit Behinderungen, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben, werden bei grundsätzlicher Eignung, Befähigung und Qualifikation zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
- (5) ¹Der Arbeitgeber stimmt unter der Darlegung der Gründe seiner Entscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung nach Abschluss der Bewerbungsgespräche das weitere Vorgehen ab. ²Ausgehend davon, dass alle Tätigkeiten auch für Menschen mit Behinderungen bei individueller Ausstattung mit entsprechenden Hilfsmitteln leistbar sind, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation bis zum Erreichen der in § 4 Absatz (1) vereinbarten Quoten bevorzugt eingestellt.
- (6) Im Übrigen gelten die Prüf- und Beteiligungspflichten des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 SGB IX.
- (7) Beschäftigten mit Behinderungen wird sowohl unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation als auch dem Interesse des jeweiligen Arbeitgebers stets eine angemessene Einarbeitungszeit zugestanden.

§ 13

Sonstige Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen

¹Sofern Fragen der Inklusion und / oder Belange der Schwerbehinderten im Rahmen von Projekten, Arbeitsgruppen und Ausschüssen tangiert sind, ist die jeweilige Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. ²Insbesondere kann die jeweilige Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen der Gesundheitsschutzausschüsse, Aus- und Fortbildungskommissionen sowie Raumplanungs- / Raumvergabekommissionen teilnehmen. ³Soweit in den vorstehenden Angelegenheiten gesetzliche Beratungsrechte eröffnet sind, werden diese durch die Teilnahme an den Ausschüssen / Kommissionen zugleich erfüllt.

§ 14

Umstrukturierungen im Betrieb

- (1) Ist ein Beschäftigter mit Behinderung von einer Umstrukturierungsmaßnahme betroffen, leitet die Personalabteilung gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung ein Verfahren ein mit dem Ziel, die Chancen einer Weiterbeschäftigung zu sichern.
- (2) ¹Die Personalabteilung und die Schwerbehindertenvertretung prüfen, wie der Beschäftigte im bisherigen Betrieb weiterbeschäftigt werden kann. ²In die Überprüfung werden auch die Arbeitsplatzveränderungen oder Anpassungen mit einbezogen. ³Besonderer Schwerpunkt der Überprüfung liegt im Erhalt von Arbeitsplätzen von Beschäftigten mit Behinderung.

§ 15

Konfliktprävention

¹Der jeweilige Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, frühzeitig die jeweilige Schwerbehindertenvertretung und den jeweiligen Betriebsrat ein, um den Bestand des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses durch frühzeitige Hilfestellung zu sichern. ²Hierbei schaltet der Arbeitgeber, neben der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, auch die zuständigen Rehabilitations-träger gemäß SGB IX ein.

§ 16

Melde- und Informationspflichten, Erörterung

- (1) ¹Die jeweilige Konzerngesellschaft als Arbeitgeber hat für jeden Betrieb gesondert ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen. ²Je eine Kopie dieses Verzeichnisses ist der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung, dem Beauftragten des Arbeitgebers und dem jeweils zuständigen Betriebsrat bis zum 31.03. des Folgejahres zu übermitteln.
- (2) Ferner sind die nachfolgend genannten Informationen² der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung quartalsweise oder bei Bedarf auch kurzfristiger in Textform zu übermitteln:
 - aktuell gemeldete Beschäftigte mit Behinderungen;
 - Name, Vorname;
 - Geburtsdatum;
 - private Anschrift;
 - Einsatzort, Tätigkeit;
 - Höhe GdB;

² Diese Daten dienen ausschließlich dem internen Gebrauch der jeweils zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung und dürfen nicht an unbefugte Dritte weitergeleitet werden.

- Mehrfachanrechnung;
 - Gleichstellung;
 - Befristung der Schwerbehinderung;
 - Befristung Arbeitsvertrag.
- (3) ¹Der durch den Arbeitgeber bestellte Inklusionsbeauftragte erörtert mit der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal jährlich gemeinsam die Einhaltung der in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Absprachen. ²Auf Wunsch einer Seite hat eine häufigere Erörterung, jedoch maximal einmal pro Quartal, zu erfolgen.

§ 17

Weitere Rechte der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen

- (1) Den jeweils zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretungen wird unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten ein eigenes Büro zur Verfügung gestellt, das barrierefrei ist; dies unabhängig von den bestehenden Räumlichkeiten des Betriebsrates.
- (2) ¹Die jeweilige Konzerngesellschaft als Arbeitgeber trägt die Kosten, die durch die Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung entstehen. ²Der Kostenersatz umfasst insbesondere die Kosten für:
- ein Telefon und die Telefonkosten als solche;
 - Schreibmaterial;
 - einen Computer;
 - einen E-Mail -und Internetanschluss;
 - einen Drucker, sofern betriebsüblich;
 - Gesetzestexte, Fachliteratur inklusive eines Kommentars zum SGB IX;
 - die Teilnahme an Schulungen gemäß § 179 Abs. 8 S. 2 SGB IX.
- (3) Die örtliche Schwerbehindertenvertretung sowie eine Stellvertretung haben das Recht, jährlich an bis zu vier Sitzungen der Konzernschwerbehindertenvertretung teilzunehmen.
- (4) Abweichend von § 179 Abs. 4 S. 2 SGB IX ist die Vertrauensperson der örtlichen Schwerbehindertenvertretung auf Antrag bereits ab 50 schwerbehinderten Beschäftigten mindestens im hälftigen Umfang ihrer Vollzeitstunden freizustellen.

§ 18

Datenschutz

¹Die Parteien verpflichten sich, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten. ²Die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten befassten Beschäftigten sind mit diesen gesetzlichen Bestimmungen bekannt zu machen.

§ 19

Vertrauensvolle Zusammenarbeit, Meinungsverschiedenheiten

- (1) Nicht nur die vertragsschließenden Parteien, sondern auch die einzelnen Konzerngesellschaften als Arbeitgeber, die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, die Betriebsräte und die Inklusionsbeauftragten arbeiten vertrauensvoll und konstruktiv vor dem Hintergrund der bestehenden konzernweiten inklusiven Personalpolitik zusammen.
- (2) ¹Sollte es zu Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und die Anwendung der vorliegenden Inklusionsvereinbarung zwischen einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung, einem örtlichen Betriebsrat und dem jeweiligen Arbeitgeber kommen, so wird eine paritätische Kommission gebildet. ²Diese besteht arbeitgeberseitig aus einem von der örtlichen Geschäftsführung benannten Vertreter sowie dem Inklusionsbeauftragten, arbeitnehmerseitig aus einem Vertreter des Betriebsrates sowie der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. ³Die paritätische Kommission soll nach der Erörterung der Sach- und Rechtslage eine einvernehmliche Lösung herbeiführen und damit intern schlichten. ⁴Zugleich kann sie Empfehlungen aussprechen, wie Verstöße gegen die vorliegende Inklusionsvereinbarung perspektivisch vermieden werden können.
- (3) Absatz (2) gilt entsprechend für Meinungsverschiedenheiten zwischen den vertragsschließenden Parteien, wobei die paritätische Kommission in diesen Fällen aus jeweils zwei Vertretern des Konzernbetriebsrates / der Konzernschwerbehindertenvertretung sowie der Konzerngeschäftsführung besteht.

§ 20

Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

- (1) ¹Sollten einzelne Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. ²Im Falle der Unwirksamkeit einer Bestimmung dieser Inklusionsvereinbarung verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, eine Regelung zu treffen, die der gewollten Bestimmung am nächsten kommt. ³Dies gilt sinngemäß auch, falls eine Regelungslücke bestehen sollte.
- (2) ¹Die vorliegende Inklusionsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. ²Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2022 gekündigt werden. ³Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Berlin, 12.04.2021

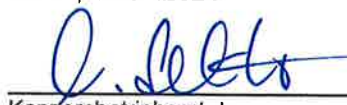


BG Kliniken – Klinikverbund der
gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
vertreten durch
die Geschäftsführer
Reinhard Nieper und Ingo Thon



Konzernschwerbehindertenvertretung der
BG Kliniken – Klinikverbund der
gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
vertreten durch Ute Martella

Berlin, 12.04.2021



Konzernbetriebsrat der
BG Kliniken – Klinikverbund der
gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
vertreten durch den Konzernbetriebsratsvorsitzenden
Norbert Schütt