

**Inklusionsvereinbarung  
der Julius-Maximilians-Universität Würzburg**

Inhalt:

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Grundsätze
4. Verpflichtungen des Arbeitgebers
5. Einstellungsgrundsätze
6. Bewerbungen
7. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld
8. Barrierefreiheit
9. Prävention
10. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen
11. Schwerbehindertenvertretung
12. Inklusionsteam
13. In-Kraft-Treten

## 1. Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonders hohem Maße auf Schutz und Solidarität in unserer Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Ausbildung und Arbeit ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nach Art. 27 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen<sup>1</sup> haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern – (TeilR) konkretisiert dieses Benachteiligungsverbot und gilt entsprechend auch bei der Universität Würzburg. Der Erlass ist als Anlage beigefügt und ist in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Vereinbarung. Danach unterstehen Menschen mit Behinderungen dem besonderen Schutz der Gemeinschaft. Insoweit wirkt er auf die Gleichstellung behinderter Menschen im Leben, in der Gemeinschaft und auf den Ausgleich bestehender Nachteile hin.

Auf der Grundlage des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen dieser Inklusionsvereinbarung verwirklicht werden. Dabei obliegt dem Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. In Erfüllung dieser besonderen Fürsorgepflicht erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie nicht nur entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, sondern auch im Sinne der Erfüllung der Mindestbeschäftigungsquote Initiativen zu ergreifen, schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu verschaffen.

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

Beteiligt sind:

- Inklusionsbeauftragte/r
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Personalabteilung

---

<sup>1</sup> UN GA Res. 61/106 of 13 December 2006

## **2. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für die Universität Würzburg und regelt die Inklusion schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr sowie gleichgestellter Menschen.

## **3. Grundsätze**

Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind die Leitung der Dienststelle und Organisationseinheiten, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte/r zuständig. In Kenntnis der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts (SGB IX) haben sie den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen und sich für deren Belange einzusetzen.

## **4. Verpflichtungen des Arbeitgebers**

(1) Durch geeignete Maßnahmen wird angestrebt, dass wenigstens die gesetzlich vorgeschriebene Zahl<sup>2</sup>(§ 154 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung bei der Universität Würzburg finden kann (§ 166 Abs. 3 SGB IX).

(2) 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 der Personalvertretung werden hiervon nicht berührt.

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

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

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

---

<sup>2</sup> derzeit 5 %

## **Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze**

### **5. Einstellungsgrundsätze**

(1) Bei der Einstellung ist zu prüfen, ob freie oder frei werdende Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dies gilt auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse. Diese Prüfung beinhaltet u.a.

-langfristige Planungen, die das absehbare Ausscheiden von Beschäftigten und die daraus resultierenden Möglichkeiten der Umsetzung oder Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.

-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 Schwerbehindertenvertretung durch Übermittlung des Ausschreibungstextes zu informieren. Öffentliche Ausschreibungen sind auch stets der Agentur für Arbeit zu übermitteln (§ 165 SGB IX).

Bei allen Ausschreibungen ist grundsätzlich ein Hinweis aufzunehmen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und 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 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 Universität Würzburg 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: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze**

## **6. Bewerbungen**

(1) Alle Bewerbungen von Schwerbehinderten sind umgehend der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Die Schwerbehindertenvertretung erörtert mit der Beschäftigungsstelle die weitere Vorgehensweise. Wird eine Schwerbehinderte/ein Schwerbehinderter zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, so ist die Schwerbehindertenvertretung zum Bewerbungsgespräch einzuladen.

(2) 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 eines Gebärdensprachdolmetschers) adäquat umgesetzt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigungsstelle prüfen, welche Nachteilsausgleiche aufgrund der Behinderung eingeräumt werden können.

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze**

## **7. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsumfeld**

(1) Für schwerbehinderte 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) 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.

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

(4) Für die Einrichtung und Gestaltung behindertengerechter/-gerechter Arbeitsplätze sollen Zuschüsse / finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen (z.B. Inklusionsamt) in Anspruch genommen werden. Bei

Umbauarbeiten ist der technische Berater des Inklusionsamtes nach Möglichkeit zu beteiligen. Der konkrete Gestaltungsbedarf wird so rechtzeitig ermittelt, dass die Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden Arbeitsplatzes gezielt erfolgen kann.

(5) 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: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r, Abteilung 5: Bau, Liegenschaften, Körperschaftsvermögen**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze**

## **8. Barrierefreiheit**

Bei der Planung, dem Bau sowie bei großen Um- und Erweiterungsbauten wird auf Barrierefreiheit im Sinne des **Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (BayBGG)** geachtet. Die entsprechenden DIN-Normen sind grundsätzlich hierbei anzuwenden. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung rechtzeitig und umfassend einbezogen.

**Verantwortlich: Inklusionsbeauftragte/r, Abteilung 5: Bau, Liegenschaften, Körperschaftsvermögen, Abteilung 3: Finanzen**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat im Rahmen der Gesetze**

## **9. Prävention**

(1) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erfordern einen vertrauensvollen Dialog zwischen Vorgesetzten und schwerbehinderten Menschen und die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung und den personalverantwortlichen Stellen. Die Einbeziehung weiterer Stellen wie Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit, betriebliche Beratungsstelle (soweit vorhanden) und Arbeitsassistenten erfolgt nach Bedarf.

(2) Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis soll der/die Vorgesetzte mit Einverständnis der/des Schwerbehinderten und bei Bedarf unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein Gespräch führen. Zu Gesprächen, die nach Erkrankungen erforderlich werden, sind die Vorgesetzten nach vorheriger Zustimmung des

schwerbehinderten Menschen verpflichtet, die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuschalten.

(3) In den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ist die spezifische Situation des schwerbehinderten Menschen ausführlich zu erörtern. Hierbei können konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz (Arbeitsplatzgestaltung, Fortbildung) besprochen sowie auf Hilfs- und Beratungsangebote der Schwerbehindertenvertretung hingewiesen werden.

(4) Der Behindertensport ist geeignet, zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten, die Arbeitskraft zu stabilisieren und den Lebenswillen der behinderten Menschen zu stärken. Daher ist die Teilnahme am Behindertensport zu fördern.

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat im Rahmen der Gesetze und der/die Betriebsarzt/ärztin**

## **10. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen**

(1) Bei der Rückkehr nach einer Erkrankung an den Arbeitsplatz klärt die/der Vorgesetzte mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Leistungsfähigkeit und den evtl. Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die/Der Vorgesetzte vereinbart mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter je nach Erfordernis Gespräche, um den Erfolg der Wiedereingliederung zu besprechen und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten.

(2) Bestehen Hinweise, dass die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht wieder in vollem Umfang aufgenommen werden kann, so ist frühzeitig ein Koordinierungsgespräch zu führen. Hierzu sind je nach Situation die in Nummer 9 Abs. 1 genannten Stellen zu informieren und erforderlichenfalls einzuladen.

Mögliche Gesprächsthemen sind:

1. Leistungsprofil und sich eventuell ergebende Veränderungen in den Aufgaben.
2. Gestaltung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, erforderliche Pausenregelung, Telearbeitsplatz, etc.).
3. Technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.
4. Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen/Kollegen, Hilfestellungen, andere Lösungen wie z. B.: neue Einsatzbereiche, Umschulungen, Qualifizierungen.



Die/Der Vorgesetzte hat die Kolleginnen/Kollegen 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) Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Beschäftigungsstelle nicht möglich (z. B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen, Aufgabenreduzierung, Haushaltskonsolidierung), ist schwerbehinderten Menschen bei entsprechender Qualifikation vorrangig ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zu vermitteln.

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

**Beteiligt: Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Rahmen der Gesetze, Betriebsarzt/ärztin**

## **11. Schwerbehindertenvertretung**

(1) Zur Wahrnehmung der in dieser Vereinbarung festgelegten Interessen der schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterstützen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung ist an allen Personalangelegenheiten über schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen im Rahmen der Gesetze zu beteiligen. Über Vorstellungsgespräche ist sie rechtzeitig zu informieren und hierzu einzuladen.

(3) Kann in beabsichtigten Personal- und Organisationsangelegenheiten kein Einvernehmen hergestellt werden, ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung den Entscheidungsträgern mit vorzulegen.

## **12. Inklusionsteam**

Das Inklusionsteam besteht aus je einer/m Vertreter/in folgender Bereiche:

- Inklusionsbeauftragte/r
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalvertretung
- Personalabteilung

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 zweimal jährlich, ansonsten auf Anforderung eines Vertreters / einer Vertreterin der o.a. Bereiche. Dem Inklusionsteam wird die Möglichkeit geboten, über die Belange der Schwerbehinderten sowie über die Inklusionsvereinbarung in den Personalratsmitteilungen und auf den Internetseiten der Universität Würzburg zu berichten.

### 13. In-Kraft-Treten und Fortschreibung

(1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 01. Juli 2018 in Kraft. Sie ersetzt die Inklusionsvereinbarung vom 01. Juni 2013.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung sowie der Arbeitgeber haben das Recht, Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung zu beantragen.

(3) Die Fortschreibung erfolgt nach einvernehmlicher Abstimmung der Verfahrensbeteiligten


Würzburg,

  
Schwerbehindertenvertretung

  
Inklusionsbeauftragter

  
Personalrat

  
Kanzler

  
Präsident