



## Inklusionsvereinbarung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

### Inhalt

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

## 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. 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (BayInklR) vom 29. April 2019 konkretisieren dieses Benachteiligungsverbot.

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 behinderter 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. Die Leitung der Dienststelle, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

## 2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Otto-Friedrich-Universität Bamberg und regelt die Integration schwerbehinderter Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr sowie gleichgestellter Menschen im Sinne von §2 Abs. 3 SGB IX. Soweit im Folgenden von schwerbehinderten Menschen die Rede ist, sind gleichgestellte Menschen ebenfalls umfasst.

## 3. Grundsätze

Die Grundlagen bilden das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern (BayInklR). Für die Realisierung der jeweiligen Maßnahmen sind die Leitung der Dienststelle mit ihren Organisationseinheiten, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalvertretung und die/der Inklusionsbeauftragte zuständig.

In Kenntnis der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts begegnen sie den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis und setzen sich für deren Belange ein.

## 4. Verpflichtungen des Arbeitgebers

(1) Durch geeignete Maßnahmen wird angestrebt, dass mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl (derzeit 5% lt. § 154 Abs. 1 SGB IX) schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung bei der Universität Bamberg finden kann (§ 164 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 frühzeitig über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen oder sonstige Änderungen in einzelnen Arbeitsbereichen, wenn Schwerbehinderte betroffen sind.

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

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

## 5. Einstellungsgrundsätze

(1) Vor 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 die Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen einbeziehen.
- die Einbindung der Agentur für Arbeit, damit diese über den absehbaren Einstellungsbedarf unterrichtet wird und geeignete Vermittlungsvorschläge unterbreiten kann.

(2) Die rechtzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Auswahl- und Besetzungsverfahren nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX ist zu gewährleisten.

(3) 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 Menschen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(4) Alle Bewerbungen von Schwerbehinderten sind umgehend der Schwerbehindertenvertretung vorzulegen. Die Schwerbehindertenvertretung erörtert mit der Beschäftigungsstelle die weitere Vorgehensweise. Bei Vorliegen von Bewerbungen von Schwerbehinderten oder diesen Gleichgestellten, ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Bewerbungsgesprächen einzuladen, soweit eine Bewerberin oder ein Bewerber der Teilnahme nicht widerspricht.

(5) Im Rahmen der Verpflichtung zur Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen ist der Beschäftigung schwerbehinderter Frauen bei gleicher Eignung besonderer Vorrang einzuräumen, soweit diese im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind.

(6) Behinderungsbedingte Leistungsminderungen dürfen nicht als Nichteignung bewertet werden, sofern sie durch geeignete Hilfsmittel und Maßnahmen ausgeglichen werden können.

(7) Soweit für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen sind, so sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber darüber rechtzeitig zu informieren, damit Nachteilsausgleiche (z.B. in Form einer Schreibassistenz, Übersetzung in Gebärdensprache) adäquat umgesetzt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung und die Beschäftigungsstelle prüfen, welche Nachteilsausgleiche aufgrund der Behinderung eingeräumt werden können.

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

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

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

## 6. 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.

(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, der Agentur für Arbeit oder weiteren Kostenträgern bereitzustellen und notwendige Hilfestellungen zu leisten (z. B. Gebärdendolmetscherin oder 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 behinderteneigneter/-gerechter Arbeitsplätze sollen Zuschüsse / finanzielle Förderprogramme unter Beachtung der Rahmenbedingungen der zuständigen Stellen (z.B. Inklusionsamt) in Anspruch genommen werden. Bei Umbauarbeiten ist die/der technische Berater/in 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 I - Bau, Flächen und Technischer Dienst**

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

## 7. 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 Behinderungen (BayBGG) geachtet. Die entsprechenden DIN-Vorschriften sind hierbei grundsätzlich anzuwenden. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung rechtzeitig und umfassend ggf. unter Beteiligung der Beratungsstelle der Bayerischen Architektenkammer einbezogen.

**Verantwortlich: Inklusionsbeauftragte/r, Abteilung I - Bau, Flächen und Technischer Dienst, Staatliches Bauamt Bamberg**

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

## 8. 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 Betriebsarzt, Arbeitssicherheit, betriebliche Beratungsstellen und Arbeitsassistenten erfolgt nach Bedarf.

(2) Bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis soll der/die Vorgesetzte mit Einverständnis der oder des Schwerbehinderten und bei Bedarf unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung mit der oder dem Schwerbehinderten ein Gespräch führen. Ist ein Gespräch nach einer Erkrankung erforderlich, muss der/die Vorgesetzte zunächst die Zustimmung des schwerbehinderten Menschen einholen, bevor er die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

(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.

**Verantwortlich: Vorgesetzte und Inklusionsbeauftragte/r**

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

## 9. Wiedereingliederung schwerbehinderter Menschen

(1) Über eventuelle Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements hinaus klärt die/der Vorgesetzte bei der Rückkehr nach einer Erkrankung an den Arbeitsplatz 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 8 Abs. 1 genannten Stellen zu informieren und erforderlichenfalls einzuladen.

Mögliche Gesprächsthemen sind:

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

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**

## 10. Inklusionsteam (Runder Tisch)

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

- Inklusionsbeauftragte/r
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalrat
- Personalabteilung (soweit nicht bereits in der Funktion als Inklusionsbeauftragte/r vertreten)

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,
- kann unterstützende externe und interne Fachdienste und Beraterinnen oder Berater nach Absprache mit der Kanzlerin hinzuziehen,
- trifft sich zweimal jährlich und zusätzlich auf Anforderung eines Vertreters/einer Vertreterin der o.a. Bereiche.
- hat die Möglichkeit, über die Belange der Schwerbehinderten sowie über die Inklusionsvereinbarung in den Personalratsmitteilungen und auf den Internetseiten der Universität Bamberg in Abstimmung mit der Kanzlerin zu berichten.

**Verantwortlich: Inklusionsbeauftragte/r**


## 11. In-Kraft-Treten

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt am 01.12.2019 in Kraft. Sie wird nach drei Jahren überprüft.
- (2) Die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie der Arbeitgeber haben das Recht, Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung zu beantragen.
- (3) Die Vereinbarung wird universitätsintern durch Rundschreiben und Veröffentlichung im Intranet bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Inklusionsamt und der Agentur für Arbeit Bamberg übermittelt.

  
Schubert  
Schwerbehindertenvertretung

  
von Witzleben  
Personalrat

  
Crone  
Inklusionsbeauftragter

  
Prof. Dr. Dr. habil. Ruppert  
Präsident

  
Dr. Steuer-Flieser  
Kanzlerin