

Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX

(Februar 2026)

Zwischen

der Universität Trier,

der Schwerbehindertenvertretung

und dem Personalrat der Universität Trier,

wird folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Ziele der Inklusionsvereinbarung	4
§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen	4
§ 4 Angestrebte Beschäftigungsquote	5
§ 5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen	5
§ 6 Inklusion in der Personalgewinnung	6
§ 7 Ausbildungsplätze	8
§ 8 Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderungen	8
§ 9 Arbeitsplatz – Gestaltung, Umfeld und Organisation	9
§ 10 Arbeitszeitgestaltung	11
§ 11 Prävention	12
§ 12 Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten	12
§ 13 Berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Behinderung	13
§ 14 Vorgesetztenqualifizierung	13
§ 15 Inklusionsbeauftragte(r)	14
§ 16 Inklusionsteam	14
§ 17 Beteiligungspflicht, Controlling und Evaluation	15
§ 18 Rechtliche Grundlagen	16
§ 19 Schlussbestimmung	16

Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. Menschen mit Behinderungen sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind der Universität Trier eine besondere Verpflichtung. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der am 26. März 2009 auch in Deutschland in Kraft getretenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN - BRK).

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Universität Trier ist - entsprechend der UN BRK - die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Dies ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es in allen Bereichen umzusetzen gilt.

Die Universität Trier sieht es als ihre Verpflichtung an, Menschen mit Behinderungen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen als vollwertigen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegenzubringen.

Der Inklusionsgedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Beschäftigte mit Behinderungen an der Universität Trier sollen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), dem Sozialgesetzbuch (SGB) und der UN-BRK wie selbstverständlich in Anspruch nehmen können. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen. Ergänzt werden die gesetzlichen Regelungen durch die "Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz". Diese Vorschriften tragen dazu bei, die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention auf Landesebene umzusetzen.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Universität Trier, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange von Menschen mit Behinderungen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Präsidium, Verwaltung, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, Inklusionsbeauftragte sowie die Beschäftigten und Führungskräfte sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe an der Universität Trier mitzuwirken.

Der im weiteren Verlauf dieser Vereinbarung verwendete Begriff „Schwerbehinderte“ inkludiert auch immer Menschen mit Behinderungen, welche gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind.

§1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt räumlich für die Universität Trier.

Diese Vereinbarung gilt persönlich für

- Beschäftigte mit Behinderungen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX
- schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX
- Beschäftigte die nach § 2 Absatz 3 SGB IX Schwerbehinderten gleichgestellt sind
- Beschäftigte in Rehabilitation
- Langzeiterkrankte
- Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 1 S. 3 SGB IX von Behinderung bedroht sind
- Bewerber und Bewerberinnen mit Schwerbehinderung (oder gleichgestellt)

§2 Ziele der Inklusionsvereinbarung

Angestrebte Ziele dieser Inklusionsvereinbarung sind:

- 1) Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere auf unbefristete Planstellen
- 2) Ausbildung von Menschen mit Behinderungen
- 3) Förderung und Erhaltung teilhabesichernder Arbeitsplätze
- 4) Beschäftigungssicherung für die schwerbehinderten Beschäftigten
- 5) Barrierefreiheit zu und in allen Gebäuden der Universität Trier
- 6) Planung und Durchführung betrieblicher Inklusions- und Rehabilitationsmaßnahmen
- 7) Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- 8) Einhaltung des Landesaktionsplans der Landesregierung
- 9) Umsetzung der Rahmenressortvereinbarung zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit

§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen

- 1) Für das Erreichen dieser Ziele arbeiten Schwerbehindertenvertretungen, Personalräte und Präsidium eng und vertrauensvoll zusammen.
- 2) Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Arbeitsagentur, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten, dem arbeitspsychologischen und arbeitsmedizinischen Dienst sowie anderen Leistungsträgern koordiniert. Die Serviceangebote der vorgenannten Institutionen werden in Anspruch genommen. Finanzielle Förderungen sind von der Hochschule entsprechend in höchstmöglichem Maße auszuschöpfen.

- 3) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt in begründeten Fällen, die im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung stehen, nach Rücksprache und Genehmigung der in § 1 aufgeführten Personengruppe, sich in Angelegenheiten der Menschen nach § 1 dieser Vereinbarung unmittelbar an das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Teilhabeberatungsstellen sowie die Integrationsfachdienste zu wenden.
- 4) Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt gemäß § 179 Absatz 1 SGB IX. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfang von ihrer originären Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Absatz 4 SGB IX). Eine ausreichende Kompensation für den Bereich, aus dem bestellt wird, ist zu prüfen.

§ 4 Angestrebte Beschäftigungsquote

- 1) Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, an der Universität Trier die Quote von schwerbehinderten Beschäftigten zu erhöhen, jedoch mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von 5 % zu erreichen und halten zu können.
- 2) In einem zweiten Schritt ist entsprechend dem Landesaktionsplan Rheinland-Pfalz sowie der Rahmenressortvereinbarung zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigungsquote von mindestens 6% anzustreben.
- 3) In einem dritten Schritt ist unabhängig von einer Quote die weitere Erhöhung des Beschäftigtenanteils von schwerbehinderten Beschäftigten anzustreben.
- 4) Darüber hinaus ist sich die Universität Trier ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung.
- 5) Die Universität Trier nimmt den Inklusionsgedanken in ihr Leitbild und die Leitlinien für gute Beschäftigung auf.

§ 5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen

- 1) Schwerbehinderte Menschen sind bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Hochschule setzt sich dafür nachdrücklich ein. Dabei sind Frauen mit einer Schwerbehinderung gemäß § 154 SGB IX besonders zu berücksichtigen. Hierzu wird bei allen Ausschreibungen der Textbaustein aufgenommen, dass Schwerbehinderte und die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen mit Behinderungen bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
- 2) Die Universität Trier schöpft alle Fördermaßnahmen, die bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch genommen werden können, aus. Sie verpflichtet die mit Personalangelegenheiten und Stellenbesetzungsverfahren betrauten Beschäftigten, sich hierzu bei den Fachstellen des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern, dem Arbeitsministerium Rheinland-Pfalz und dem Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit Rheinland-Pfalz über die entsprechenden Instrumente und Antragsverfahren umfassend zu informieren. Zu den durch diese Fachstellen dazu angebotenen Informationsveranstaltungen entsendet die Universität Trier die entsprechenden Beschäftigten aus der Abteilung III Personal und den/die Inklusionsbeauftragte(n).

- 3) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch, ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. In der Eingangsbestätigung ist hierauf hinzuweisen.
- 4) Werden im Auswahlverfahren Arbeitsproben, Prüfungen oder Tests von den Bewerbern und Bewerberinnen abverlangt, so ist den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ein entsprechender Nachteilsausgleich einzurichten. Der betreffende Bewerberkreis ist rechtzeitig darauf hinzuweisen, wenn entsprechende Leistungen abgefordert werden sollen. Auf Antrag werden ihnen entsprechend der Art und des Umfangs ihrer Behinderung, Erleichterungen eingeräumt sowie Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld mit dem schwerbehinderten Menschen und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung zu klären.
- 5) Die Schwerbehindertenvertretung hat beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen an allen Stellenbesetzungs- sowie Berufungsverfahren rechtzeitig und vollumfänglich beteiligt zu werden.
- 6) Vor jeder Besetzung freier Arbeitsplätze ist – unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und unter Anhörung des Personalrats - zu prüfen, ob diese Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Mögliche Umbau- oder Anpassungsmaßnahmen sind Bestandteil dieser Prüfung. Für den Fall, dass die Beschäftigungsquote an der Universität Trier unter der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5% liegt, darf die Universität Trier freie Arbeitsplätze – soweit die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit dieser Entscheidung nicht einverstanden sind – erst mit Menschen ohne Schwerbehinderung besetzen, nachdem die Entscheidung zu einem solchen Vorgehen unter Darlegung der Gründe für diese Entscheidung mit ihnen erörtert wurde. Alle Beteiligten sind von der Universität Trier über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

§ 6 Inklusion in der Personalgewinnung

1) Stellenausschreibung

- a) Die Hochschule bindet die Schwerbehindertenvertretung fortlaufend in die Personalplanung und Personalentwicklung ein.
- b) Die Hochschule übermittelt der Schwerbehindertenvertretung vor Veröffentlichung der Stellenausschreibungen die Ausschreibungstexte, aus denen sich die Kriterien, die für sie bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber besonders von Bedeutung sind, ergeben.
- c) Die Hochschule hört die Schwerbehindertenvertretung an, wenn diese Bedenken gegen den Ausschreibungstext äußert.

2) Kontakt mit Arbeitsagentur und Integrationsfachdienst

- a) Bei Einstellungs-, Berufungs- und Ausbildungsmaßnahmen nimmt die Universität Trier frühzeitig mit der Arbeitsagentur und dem Integrationsfachdienst Kontakt auf, um Vermittlungsvorschläge zu erhalten.
- b) Die Vermittlungsvorschläge werden geprüft. Sofern die fachliche Eignung der Schwerbehinderten nicht offensichtlich fehlt, sind sie im Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Über die Vermittlungsvorschläge sind die Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalrat unverzüglich in jedem entsprechenden Besetzungsverfahren zu informieren.

3) Vorauswahl

- a) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben oder von der Arbeitsagentur oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen wurden, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.
- b) In Berufungsverfahren sind formal geeignete schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese in allen Auswahlstufen zu berücksichtigen. Über die Eingänge entsprechender Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten.

4) Ausschluss von schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern

- a) Sollen schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber aus einem Verfahren ausgeschlossen werden, so ist die Schwerbehindertenvertretung hierüber frühzeitig zu informieren und zu der Entscheidung anzuhören. Soweit die Hochschule ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist, ist der Vorgang darüber hinaus mit ihr vor der Weiterführung des Verfahrens zu erörtern. Erfüllt die Hochschule die Beschäftigungsquote von 5% und die Schwerbehindertenvertretung ist mit der Entscheidung nicht einverstanden, wird die Schwerbehindertenvertretung vor der Weiterführung des Verfahrens angehört.
- b) Die Universität Trier prüft danach, ob die weitere Beteiligung der schwerbehinderten Bewerberin oder des schwerbehinderten Bewerbers rechtlich vertretbar ist und informiert die Schwerbehindertenvertretung im Anschluss über die endgültige Entscheidung.

5) Kommunikation mit der Schwerbehindertenvertretung

- a) Der Schwerbehindertenvertretung sind unaufgefordert die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen, sofern im Verfahren Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen vorliegen.
- b) Der Schwerbehindertenvertretung ist hierbei die Bewerbungsübersicht inkl. der beabsichtigten Vorauswahlentscheidung zu überlassen. Der Schwerbehindertenvertretung ist gem. § 178 Abs. 2 i. V. m. § 164 Abs. 1 SGB IX Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und anschließend das endgültige Ergebnis der Vorauswahlentscheidung (welche Bewerber und Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden sollen) mitzuteilen.
- c) Die Schwerbehindertenvertretung hat wie der Personalrat ein Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen eines Stellenbesetzungsverfahrens, auf das sich schwerbehinderte Personen beworben haben. Vorstellungstermine sind für diese Verfahren mit der Schwerbehindertenvertretung im Einvernehmen abzustimmen.
- d) Bei Berufungsverfahren erfolgt eine Mitteilung an die Schwerbehindertenvertretung, wann die jeweiligen Sitzungen (mit Tagesordnung) der Berufungskommission stattfinden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Mitteilung über die Termine der Probevorlesungen und Vorstellungstermine. Termine für Probeveranstaltungen und Vorstellungsgespräche von Bewerberinnen oder Bewerbern mit Behinderung sind im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.
- e) Die Schwerbehindertenvertretung erhält rechtzeitig eine Mitteilung zu der beabsichtigten Einstellungsentscheidung durch den einstellenden Bereich. Hierzu wird ihr eine Kopie der vollständigen Dokumentation des Verfahrens überlassen.

6) Verfahren ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

- a) Führt die Universität Trier ein Verfahren bzw. Verfahrensteile ohne persönliches Zutun der Schwerbehindertenvertretung durch, weil die Schwerbehindertenvertretung verhindert war, ein Verfahren oder Verfahrensteile persönlich zu begleiten (Urlaub, Krankheit, konträre Terminlage oder die Funktion der Schwerbehindertenvertretung nicht besetzt ist), so ist dies nur zulässig, wenn das Stellenbesetzungsverfahren ansonsten unzumutbar im Zeitablauf aufgehalten würde. Die Nachweispflicht, ob ein solcher Umstand vorliegt, obliegt der Kanzlerin. Der Nachweis ist gegenüber der Schwerbehindertenvertretung schriftlich zu dokumentieren.
- b) Wie die entsprechenden Verfahren/Verfahrensteile ohne die Schwerbehindertenvertretung diskriminierungsfrei durchgeführt wurden, ist ebenso durch entsprechende schriftliche Dokumentation gegenüber der Schwerbehindertenvertretung nachzuweisen. Die allgemeinen Informationspflichten während eines Verfahrens bleiben hiervon unberührt.

§ 7 Ausbildungsplätze

- 1) Ausbildungsverhältnisse sind für Auszubildende mit Behinderung im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.
- 2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.
- 3) Sollen Auszubildende der Universität Trier im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind Auszubildende mit Behinderung bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
- 4) Auch wenn die Universität Trier über ihren Bedarf ausbildet, soll nach Möglichkeit Auszubildenden mit Behinderung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens sechs Monate angeboten werden, sofern Fördergelder zur Finanzierung zur Verfügung stehen. Die Vorschriften des TVA-L BBiG finden entsprechend Anwendung.

§ 8 Beschäftigungssicherung von Menschen mit Behinderungen

- 1) Befristete Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Beschäftigten sollen spätestens nach zwei Jahren oder mindestens drei Monate vor Ablauf auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung überprüft werden. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen, hierzu ist von der Universität Kontakt mit den Fachstellen der Arbeitsagenturen und dem Integrationsamt aufzunehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird bei den Verhandlungen beteiligt.
- 2) Vor der dauerhaften Fremdvergabe von Leistungen, die auch von Menschen mit Behinderungen erbracht werden oder erbracht werden können, verhandelt die Universität Trier mit den Fachstellen der Arbeitsagenturen und dem Integrationsamt über Förderleistungen mit dem Ziel des Arbeitsplatzerhalts in der Hochschule. Die Schwerbehindertenvertretung wird an den Verhandlungen beteiligt.
- 3) Die Universitätsleitung schaltet beim Auftreten von Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten Beschäftigten frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den zuständigen

Personalrat sowie ggf. das Integrationsamt bzw. die Arbeitsagentur ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern. Dies gilt auch für von Behinderung bedrohte Beschäftigte, soweit die Universität Trier hiervon Kenntnis hat. Im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist eine adäquate Beschäftigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten. Ergeben sich Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Beschäftigungsverhältnisses (der Personen nach § 1) aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen, werden mit dem Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt und dem Personalrat frühzeitig Präventionsgespräche mit dem Ziel geführt, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.

- 4) Sind schwerbehinderte Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Universität – mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person – mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM).
- 5) Langzeiterkrankte werden auf ärztliche Empfehlung stufenweise wieder eingegliedert. Der Arbeitsablauf wird individuell der Reha-Maßnahme angepasst. Die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt erstellt einen Wiedereingliederungsplan und empfiehlt, wie Arbeitszeit und Belastung schrittweise bis zum vertraglich festgelegten Umfang angehoben werden sollen. Soweit die Universität Trier dem Wiedereingliederungsplan beabsichtigt nicht zu entsprechen, bespricht die Personalabteilung dies mit der betroffenen Person. Kommt es zu keiner Einigung über den Wiedereingliederungsplan, entscheidet die Personalabteilung unter Einbeziehung des Beschäftigten, des Betriebsarztes und der Krankenkasse (ggf. unter Hinzuziehung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung) über den Wiedereingliederungsplan.
- 6) Die Regelungen der Dienstvereinbarung BEM bleiben unberührt.

§ 9 Arbeitsplatz – Gestaltung, Umfeld und Organisation

- 1) Die Arbeitsplätze sind so auszuwählen oder anzupassen, dass die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten erhalten bleibt. Es besteht ein Anspruch auf Beschäftigung, bei der die nach § 1 genannten Personen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch einen behinderungsgerechten Einsatz möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
- 2) Zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen. Die Universität Trier stellt insbesondere alle notwendigen technischen Gerätschaften und Software zur Erleichterung des Arbeitsablaufes bereit. Hierbei werden die beratenden und finanziellen Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur, der Rehabilitationsträger sowie der Integrationsfachdienste und der Teilhabeberatungsstellen in Anspruch genommen. Mögliche andere Leistungsträger wie z. B. die Landesunfallkasse oder die Krankenkassen sind ggf. zu beteiligen.
- 3) Begehungen der Arbeitsplätze von Beschäftigten nach § 1 dieser Vereinbarung sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte durchzuführen. Der technische Beratungsdienst des Integrationsamtes ist ggf. in die Begehung und anschließende Gestaltung einzubeziehen. Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, den technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes selbstständig anzufordern.

- 4) Paten- oder Mentoren-Systeme können einen wichtigen Baustein bei der Einarbeitung darstellen. Die Universität Trier prüft für neueingestellte Beschäftigte mit Behinderung die Einführung eines solchen Systems. Im Rahmen dieses Mentoren-Systems würde erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Trier die Aufgabe zukommen, neuen Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Das können bspw. wichtige Informationen und Hinweise bezüglich der Verwaltungsabläufe sein oder aber auch bezüglich der sozialen Einrichtungen der Universität Trier. Ziel eines solchen Systems ist, die Erleichterung des Einstiegs von Beschäftigten durch Minimierung von Unsicherheitsfaktoren und Vermeidung von vorhersehbaren Fehlern. Wer Pate oder Mentor sein soll, legt die Leitung der Universität Trier beziehungsweise die Sachgebiets- oder Fachbereichsleitung im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung fest.
- 5) Das Arbeitsumfeld und die Arbeitsräume sind so auszugestalten, dass die Beschäftigung – auch die Neubeschäftigung – schwerbehinderter Menschen gewährleistet und insbesondere die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Bei Fragen der Umsetzung kann die Universität Trier die betroffenen schwerbehinderten Menschen und die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig beteiligen. Bei der Planung von Neubauten und Umbauten ist unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Personalräte sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind einzuhalten. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume sowie Toiletten für Menschen mit Behinderungen ohne fremde Hilfe auffindbar, uneingeschränkt zugänglich und nutzbar gemacht werden.
- 6) Zur Erreichung von Inklusion sind bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung neuer IT-Verfahren, sowie auch bei deren Erweiterung und Überarbeitung die Anforderungen an die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Für die barrierefreie Ausgestaltung der IT-Verfahren (einschließlich der Verwaltungsabläufe, der Vorgangsbearbeitung und Aktenführung) gelten das Landesinklusionsgesetz Rheinland-Pfalz und die auf dessen Grundlage erlassenen Verordnungen. Abweichungen vom Grundsatz der vollständigen Barrierefreiheit sind nur zulässig, wenn eine Umsetzung den angesetzten Projektrahmen (hinsichtlich technischer Komplexität, Kosten, zeitlicher und organisatorischer Aufwände) in unverhältnismäßiger Weise überlasten würde. Ob eine unverhältnismäßige Belastung vorliegt, ist rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit dem Ergebnis der Erörterung aktenkundig zu machen. Arbeitsvorgänge in IT-Verfahren, die nicht barrierefrei sind, sind durch entsprechende Ausgleichsmaßnahmen für Beschäftigte mit Behinderung abzusichern. Bei Nichterfüllung der Arbeitsleistung aufgrund fehlender Barrierefreiheit entstehen für die in § 1 genannten Personen keinerlei arbeitsrechtliche Nachteile.
- 7) Im Rahmen der Einführung eines IT-Verfahrens ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- 8) Schwerbehinderten Beschäftigten, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Schwerbehinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen (§ 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a SGB IX), ist neben technischen Hilfsmitteln personelle Unterstützung (z. B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherin oder Gebärdensprachdolmetscher, Assistentkraft für Rollstuhlfahrerin oder Rollstuhlfahrer) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung zu sorgen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 185 Abs. 3 SGB IX, wonach das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehen-den Mitteln auch Geldleistungen für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers, u.a. für innerbetriebliche personelle Unterstützung, erbringen kann, wird hingewiesen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamtes aus den zur Verfügung stehenden Mitteln der Ausgleichsabgabe einen Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz (§ 185 Abs. 5 SGB IX). Gegenüber der Arbeitsassistenz tritt der oder die schwerbehinderte Beschäftigte als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber auf und trägt alle sich daraus ergebenden Konsequenzen. Leistungen dürfen nur erbracht werden,

soweit diese für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitgeber oder von anderer Seite zu erbringen sind oder erbracht werden, ohne dass auf sie ein Rechtsanspruch besteht (§ 18 Abs. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV).

- 9) Schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen "aG" und "G" erhalten im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten einen Parkplatz in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz. Beschäftigten mit Behinderung mit dem Merkzeichen der „eingeschränkten Mobilität/Beweglichkeit“ ist ein Parkplatz mit bestmöglicher Erreichbarkeit zur Verfügung zu stellen.
- 10) Blinden und anderen Beschäftigten mit Behinderung ist das Mitführen eines Blindenführhundes, eines Behindertenbegleithundes oder eines Assistenzhundes an der Universität Trier gestattet. Bei Behindertenbegleithunden oder Assistenzhunden ist der Bedarf über ein ärztliches Attest nachzuweisen. Für den Hund muss ein entsprechender Eignungsnachweis vorliegen (mind. BH Prüfung des VDH oder Hundeführerschein des BHV) und er muss bei seiner Arbeit eine deutlich erkennbare Kennzeichnung tragen (sogenannte Kenndecke). Eine Haftpflichtversicherung für den Hund ist nachzuweisen.
- 11) Menschen entsprechend § 1 dieser Vereinbarung ist der Zugang zu mobiler Arbeit und Teilzeit bevorzugt zu gewähren. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte bleiben unberührt.
- 12) Schwerbehinderte Beschäftigte, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich von einer Person ihrer Wahl begleiten lassen. Die Bestimmungen für die Durchführung richten sich nach SGB IX und dem Landesreisekostengesetz.

§ 10 Arbeitszeitgestaltung

- 1) Die Organisation der Arbeitszeit orientiert sich an den besonderen Belangen von Menschen nach § 1 dieser Vereinbarung.
- 2) Sie trägt unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit ihren Bedürfnissen nach individueller Regelung Rechnung.
- 3) Personen aus § 1 dieser Vereinbarung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, können auf Antrag zusätzliche Kurzpausen unter Fortzahlung der Bezüge erhalten. Der Antrag ist formlos schriftlich an die Personalabteilung zu stellen. Im Rahmen der Antragsprüfung ist insbesondere zu berücksichtigen, ob sich der Antrag auf eine ärztliche Empfehlung stützt und ob dringende dienstliche Belange einer positiven Bescheidung entgegenstehen. Soll eine Bewilligung versagt werden, ist die Schwerbehindertenvertretung über die Gründe zu informieren und vor einer endgültigen Ablehnung anzuhören. Wird eine Bewilligung nach der Anhörung endgültig versagt, ist die antragstellende Person und die Schwerbehindertenvertretung über die Versagungsgründe zu informieren
- 4) Im Bewilligungsfall sind weisungsbefugte Vorgesetzte/Führungskräfte von der Hochschulleitung oder Personalsachbearbeitung frühzeitig über die entsprechenden Notwendigkeiten zu informieren, so dass die Arbeitsplanung entsprechend angepasst werden kann.
- 5) Für Beschäftigte nach §1 dieser Vereinbarung, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen und Therapien nicht vollumfänglich ihre Arbeitszeiten ableisten können, sollen in den jeweiligen Dienstvereinbarungen zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitszeiterfassung nach 11.1 der Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und

ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz Regelungen getroffen werden.

§ 11 Prävention

- 1) Im Rahmen der Vorbeugung von Behinderungen ist den Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer individuellen Gesundheit zu geben.
- 2) Die Universität Trier gewährt dem unter § 1 aufgeführten Personenkreis entsprechende Maßnahmen, die die Arbeitskraft des Beschäftigten erhalten.
- 3) Die Prävention ist dabei Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Das BGM soll im Konzept unter anderem auch Anregungen von Beschäftigten, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung aufgreifen.

Zu den Präventionsmaßnahmen gehören u.a.:

- Gesundheitskurse
 - Sportangebote
 - Peer to peer Beratung
 - Inklusionstag
 - Aktionstage mit Themenschwerpunkt Inklusion
 - psychologische- und soziale Beratungsangebote
 - Inklusionswerkstatt
 - Öffentlichkeitsarbeit
- 4) Bei der Zusammenstellung aller geeigneten Angebote soll auch geprüft werden, inwieweit den Beschäftigten Angebote anderer Träger (wie z. B. Volkshochschulen, Krankenkassen etc.) kostenlos angeboten werden können (ggfs. Kostenübernahme durch die Hochschule).
 - 5) Die Umsetzung von betrieblicher Prävention erfolgt in einem - ggfs. noch zu erstellenden - betrieblichen Gesundheitskonzept.

§ 12 Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten

- 1) Nach § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX haben schwerbehinderte Beschäftigte, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Nachteilsausgleich gegenüber Beschäftigten ohne Behinderung, in dem sie bevorzugt bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Auf die berufliche Fortbildung und Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter legt die Universität Trier deshalb besonderen Wert und fördert diese.
- 2) Schwerbehinderten Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie deshalb im Rahmen des Nachteilsausgleiches bevorzugt zuzulassen. Mögliche Erleichterungen sind dabei zu bewilligen und die Kosten hierfür von der Universität Trier zu übernehmen, sofern eine Finanzierung nicht über Dritte vorgenommen werden kann.

- 3) Im Einzelfall können Art und Schwere einer Behinderung Folgen haben, die weitere besondere Förderungsmaßnahmen zu ihrem Ausgleich nötig machen. Dies gilt vor allem, wenn nach Würdigung aller Umstände anzunehmen ist, dass Beschäftigte ohne die Schwerbehinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht hätten.
- 4) Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Bedarf, kann mindestens einmal im Jahr für schwerbehinderte Beschäftigte der Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf durch Fragebogen ermittelt und gemeinsam ggf. unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung und/oder des Personalrats erörtert werden. Auf dieser Grundlage kann gemeinsam ein Weiterbildungsvorschlag erstellt werden. Über die Annahme oder Ablehnung dieses Weiterbildungsvorschlages entscheidet der oder die schwerbehinderte Beschäftigte selbst.

§ 13 Berufliche Entwicklung Beschäftigter mit Behinderung

- 1) Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass Beschäftigte mit Behinderung Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass Beschäftigte ohne Behinderung diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sind alle tariflichen und außertariflichen Möglichkeiten auszuschöpfen.
- 2) Für Menschen mit Behinderungen gilt, dass aus der Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung/Höhergruppierung keine Nachteile erwachsen dürfen. Bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung müssen schwerbehinderte Beschäftigte dem Nachteilsausgleich entsprechend gefördert werden.

Werden Arbeitsplätze, die eine höhere Eingruppierung oder Beförderung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, oder sollen höherwertige Tätigkeiten neu zugeordnet werden, sind schwerbehinderte Beschäftigte, welche die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Tätigkeit besitzen (oder erwarten lassen, dass sie diese in einem überschaubaren Zeitfenster erwerben können), bei entsprechender Eignung im Rahmen eines Auswahlverfahrens bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

§ 14 Vorgesetztenqualifizierung

Die zu Weisungen befugten Vorgesetzten (Dekane, Abteilungsleiter etc.) und Personalverantwortlichen sind als Führungskräfte für die Umsetzung der Vereinbarung mitverantwortlich. Sie haben sich über die gesetzlichen Regelungen und die Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung zur Inklusion behinderter Menschen im Berufsleben zu informieren.

Ihnen werden dazu von der Universität Trier Schulungen zu folgenden Themen angeboten:

- Inklusionsvereinbarung
- Behindertenrecht in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren
- Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist von der Universität Trier zu bewerben und zu fördern. Zur Erfüllung des Schulungsauftrages kann die Universität Trier auf Angebote Dritter zurückgreifen.

§ 15 Inklusionsbeauftragte(r)

Die Universität Trier benennt eine(n) Inklusionsbeauftragte(n). Der oder die gemäß § 181 SGB IX bestellte Beauftragte des Arbeitgebers (Inklusionsbeauftragte/r) setzt sich für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an der Universität Trier aktiv ein. Das Präsidium unterstützt den oder die Beauftragte(n) bei dieser Aufgabe. Die/der Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll und in engem Zusammenwirken zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

§ 16 Inklusionsteam

1) Die Universität Trier verpflichtet sich zur Bildung eines Inklusionsteams bestehend aus:

- Inklusionsbeauftragte(r)
- Schwerbehindertenvertretung
- Personalratsvertreter/innen
- Gleichstellungsbeauftragter.

Die Sitzungen des Inklusionsteams werden durch die Schwerbehindertenvertretung einberufen und geleitet. Bei Bedarf werden zu den Sitzungen insbesondere eingeladen:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt/-ärztin
- Vertreter/in der Arbeitsagentur
- Vertreter/in des Integrationsamtes
- Vertreter/in der Personalabteilung
- sonstige Sachverständige

2) Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen:

- Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Beratung der Hochschule bezüglich der Fördermöglichkeiten
- Koordination der Zusammenarbeit interner/externer Akteure
- Evaluierung der Inklusionsvereinbarung
- Unterbreitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung
- Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- Überprüfung von Vereinbarungszielen
- Bildung einer Schlichtungsstelle

3) Das Inklusionsteam trifft sich halbjährlich oder bei Bedarf häufiger. Die Teilnahme an den Gesprächsrunden entbindet die Hochschulleitung nicht von ihrer Teilnahme- und Berichtspflicht bei der Versammlung der Schwerbehinderten.

- 4) Zur Beseitigung von Meinungsverschiedenheiten zwischen der Hochschulleitung und der Schwerbehindertenvertretung kann das Inklusionsteam (ggf. unter Hinzuziehung von Sachverständigen) eine Schlichtungsstelle bilden. Die Schlichtungsstelle wird durch den/die Inklusionsbeauftragte(n) einberufen und geleitet. Die Schlichtungsstelle beschließt eine Empfehlung an die Hochschul-leitung. Die Empfehlung ist nicht bindend und entfaltet erst durch Umsetzung durch die Hochschulleitung ihre rechtliche Wirkung.

§ 17 Beteiligungspflicht, Controlling und Evaluation

- 1) Die Universität Trier unterrichtet unverzüglich und umfassend die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, in denen die Teilhabe von Menschen entsprechend § 1 dieser Vereinbarung betroffen sind.

Dies gilt insbesondere, soweit in konkreten Einzelfällen teilhabeeinschränkende Folgen einer Maßnahme nicht ausgeschlossen werden können.

Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich im Rahmen der Ausübung ihres Amtes unmittelbar und eigenständig an das Integrationsamt, den Integrationsfachdienst und die Agentur für Arbeit sowie Rehabilitationsträger und Unfallkasse zu wenden.

- 2) Jährlich (spätestens bis April eines jeden Kalenderjahres) überlässt die Universität Trier der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie ihrer Anzeige (nach § 163 Abs.2 SGB IX) an die ARGE (REHADAT), sowie das Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX.

Um der Schwerbehindertenvertretung einen laufenden Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr unverzüglich alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten zu melden.

- 3) Die Parteien sind sich einig, dass es sich bei der Umsetzung dieser Vereinbarung um einen Prozess handelt, der zu jeder Zeit eine Nachsteuerung und die daraus folgende Weiterentwicklung ermöglichen soll.

Dazu analysiert das Inklusionsteam im Rahmen einer Evaluierung, jeweils in einem Zeitraum von 12 Monaten, den Umsetzungsstand und die Wirksamkeit dieser Inklusionsvereinbarung. Dabei sind insbesondere die Rahmenressortvereinbarung zur Steigerung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen des MWG und die darin enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen.

Die Evaluierungsmethode(n) legt das Inklusionsteam im Einvernehmen mit der Hochschulleitung, den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalräten fest. Die Ergebnisse der Evaluation sind zu dokumentieren und den Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten zur Verfügung zu stellen, sowie gemäß Rahmenressortvereinbarung Nr. IX Abs. 9 an das MWG zu übermitteln.

Die Evaluationserkenntnisse sollen in die Fortschreibung dieser Vereinbarung einfließen. Dazu legt die Hochschulleitung mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Personalräten fest, welche Maßnahmen auf Dauer in der Vereinbarung verstetigt werden sollen, welche Maßnahmen zielgerechter angepasst werden müssen, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind und ggf. für welche Ziele ein längerer Realisierungszeitraum erforderlich ist.

§ 18 Rechtliche Grundlagen

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Landesinklusionsgesetz, das SGB IX sowie die Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz, finden an der Universität Trier uneingeschränkt Anwendung und sind Bestandteil und Grundlage dieser Vereinbarung. Tarifrechtliche Bestimmungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

§ 19 Schlussbestimmung

- 1) Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- 2) Die Inklusionsvereinbarung gilt für die Dauer von zwei Jahren und verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer gekündigt wird. Im Falle der Kündigung bleibt die bestehende Fassung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig.
- 3) Einvernehmliche Ergänzungen oder Änderungen sind ohne Kündigung jederzeit möglich. Sie bedürfen der Schriftform.
- 4) Die Inklusionsvereinbarung wird nach Ablauf von zwei Jahren überprüft und fortgeschrieben.
- 5) Sie wird an den Aushängen und im Intranet der Universität Trier bekannt gemacht.
- 6) Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und der Arbeitsagentur übermittelt.