

# Inklusionsvereinbarung

der Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
vom 04. März 2026

Zwischen

**der Dienststelle  
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,  
vertreten durch die Kanzlerin,  
Frau Dr. Kerstin Burck,**

und

**der Schwerbehindertenvertretung  
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,  
vertreten durch die Vertrauensperson,  
Herrn Frank Rocker,**

und

**dem Personalrat  
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz,  
vertreten durch den Vorsitzenden,  
Herrn Rüdiger Wetzel,**

wird gemäß § 166 neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. Nr. 412) nachfolgende Inklusionsvereinbarung geschlossen.

# Inhaltsverzeichnis

Präambel

- § 1 Geltungsbereich und Definition
- § 2 Ziele
- § 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen
- § 4 Schwerbehindertenquote
- § 5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen
- § 6 Beteiligung am Auswahlverfahren
- § 7 Ausbildungsplätze
- § 8 Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen
- § 9 Arbeitsplatz – Gestaltung, Umfeld und Organisation
- § 10 Arbeitszeitgestaltung
- § 11 Prävention
- § 12 Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten
- § 13 Berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter
- § 14 Vorgesetztenqualifizierung
- § 15 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter
- § 16 Inklusionsteam
- § 17 Beteiligungspflicht und Evaluation
- § 18 Rechtliche Grundlagen
- § 19 Geltungsdauer und Kündigung

## Präambel

Die UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen), ratifiziert durch die Bundesrepublik Deutschland am 24. Februar 2009 mit Inkrafttreten zum 26. März 2009, formuliert grundlegende Rechte zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft und damit am Arbeitsleben. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen sind der Johannes Gutenberg-Universität Mainz eine besondere Verpflichtung und ein besonderes Anliegen.

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Johannes Gutenberg-Universität Mainz soll entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden. Dies ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es universitätsweit umzusetzen gilt.

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

Der Inklusionsgedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen mit ein. Beschäftigte mit Behinderungen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sollen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), dem Sozialgesetzbuch (SGB) und der UN-Behindertenrechtskonvention wie selbstverständlich in Anspruch nehmen können. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 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 konkreten Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Inklusionsbeauftragte sowie die Beschäftigten, insbesondere die mit Personalverantwortung, sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mitzuwirken.

## **§ 1 Geltungsbereich und Definition**

(1) Die Vereinbarung gilt für

1. Beschäftigte mit Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX,
2. schwerbehinderte Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX,
3. Beschäftigte, die nach § 2 Absatz 3 SGB IX schwerbehinderten Beschäftigten gleichgestellt sind,
4. Beschäftigte in Rehabilitation,
5. Langzeiterkrankte,
6. Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 1 S. 3 SGB IX von Behinderung bedroht sind sowie
7. Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung oder gleichgestellt

der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU).

(2) Die im weiteren Verlauf dieser Vereinbarung verwendeten Begriffe "Schwerbehinderte" und "Schwerbehinderung" inkludieren Menschen mit Behinderungen, die entsprechend § 2 SGB IX Abs. 3 Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind.

## **§ 2 Ziele**

Mit der Inklusionsvereinbarung werden folgende Ziele verfolgt:

1. Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten Menschen, insbesondere auf unbefristete Planstellen, auch durch die Bereitstellung von Praktikums- oder Probearbeitsplätzen,
2. Ausbildung von schwerbehinderten Menschen,
3. Förderung und Erhaltung teilhabesichernder Arbeitsplätze,
4. Beschäftigungssicherung für schwerbehinderte Beschäftigte,
5. Barrierefreiheit zu und in allen Gebäuden der JGU,
6. Planung und Durchführung betrieblicher Inklusions- und Rehabilitationsmaßnahmen,
7. Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten,
8. Umsetzung des Landesaktionsplans der Landesregierung sowie
9. Umsetzung der Rahmenressortvereinbarung zur Steigerung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen des Ministeriums für Wissenschaft und Gesundheit.

## **§ 3 Zusammenarbeit der Verantwortlichen**

(1) Für das Erreichen der in § 2 genannten Ziele arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat, die oder der Inklusionsbeauftragte und die Dienststelle eng und vertrauensvoll zusammen.

- (2) Maßnahmen dieser Vereinbarung werden mit dem Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten, dem arbeitspsychologischen und arbeitsmedizinischen Dienst sowie anderen Leistungsträgern, soweit erforderlich, koordiniert. Serviceangebote der vorgenannten Institutionen werden in Anspruch genommen. Entsprechende finanzielle Förderungen sind von der Dienststelle in höchstmöglichem Maße auszuschöpfen.
- (3) Die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, sich in Sachverhalten, die im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung stehen, mit Zustimmung der in § 1 genannten Person in deren Angelegenheiten unmittelbar an das Integrationsamt, die Bundesagentur für Arbeit, die Rehabilitationsträger, die Teilhabeberatungsstellen sowie die Integrationsfachdienste zu wenden. Die Dienststelle ist hierüber zu informieren, wenn dies zur Aufgabenerfüllung der Dienststelle erforderlich ist.
- (4) Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Ihre Mitglieder sind 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. Eine ausreichende Kompensation für den Bereich, aus dem bestellt wird, ist in der Regel zu prüfen.

#### **§ 4 Schwerbehindertenquote**

- (1) Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Quote von schwerbehinderten Beschäftigten an der Dienststelle zu erhöhen, mindestens jedoch die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote (derzeit 5 %) zu erreichen und zu halten.
- (2) Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung konnte die Dienststelle die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von 5 % noch nicht erreichen. Die Dienststelle ist daher bestrebt, in einem ersten Schritt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die gesetzlich geforderte Beschäftigtenquote von derzeit 5 % bis zum 30.06.2027 zu erreichen und zu halten.
- (3) In einem zweiten Schritt ist entsprechend des Landesaktionsplans Rheinland-Pfalz sowie der Rahmenressortvereinbarung zur Steigerung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigungsquote von 6 % bis zum 30.06.2029 anzustreben.
- (4) In einem dritten Schritt ist unabhängig von einer Quote die weitere Erhöhung des Anteils von schwerbehinderten Beschäftigten anzustreben.
- (5) Die Dienststelle ist sich ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung.
- (6) Die Dienststelle nimmt den Inklusionsgedanken in ihr Leitbild und in die Leitlinie Gute Arbeit auf.

## **§ 5 Einstellung von schwerbehinderten Menschen**

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen als Einzelperson oder als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Sie hat beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an allen Kommissionssitzungen bzw. Auswahlgesprächen. Die Dienststelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mit, § 178 Abs.2 SGB IX.
- (2) Schwerbehinderte Menschen, insbesondere schwerbehinderte Frauen, sind bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Hierzu wird bei allen Ausschreibungen die Formulierung aufgenommen, dass schwerbehinderte Menschen und die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Menschen mit Behinderungen bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
- (3) Die Dienststelle schöpft alle Fördermaßnahmen, die bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch genommen werden können, aus. Der Dienststelle obliegt es, sich hierzu bei den fachlich zuständigen Behörden (derzeit: Fachstellen des Integrationsamts, der Bundesagentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern, dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) und dem Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit (MWG)) über die entsprechenden Instrumente und Antragsverfahren umfassend zu informieren. Entsprechende Schulungsangebote sollen wahrgenommen werden.
- (4) Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. In der Eingangsbestätigung der Bewerbung ist hierauf hinzuweisen.
- (5) Werden im Auswahlverfahren Arbeitsproben, Prüfungen oder Tests von den Bewerbern und Bewerberinnen verlangt, so ist den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ein entsprechender Nachteilsausgleich zu gewähren. Der betreffende Bewerberkreis ist rechtzeitig darauf hinzuweisen und darauf, dass ihnen auf Antrag entsprechend der Art und des Umfangs ihrer Behinderung Erleichterungen eingeräumt und Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Welche Erleichterungen bzw. Hilfsmittel im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld mit der schwerbehinderten Bewerberin oder dem schwerbehinderten Bewerber und ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung zu klären. Die Dienststelle übernimmt die dafür anfallenden Kosten im Rahmen des Möglichen.
- (6) Solange die Beschäftigungsquote unter der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5 % liegt, dürfen freie Stellen nur dann mit Menschen ohne Schwerbehinderung besetzt werden, wenn dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung die Gründe hierfür mitgeteilt und ggf. erörtert wurden.

## **§ 6**

### **Beteiligung am Auswahlverfahren**

- (1) Bei Einstellungs-, Berufungs- und Ausbildungsmaßnahmen nimmt die JGU frühzeitig mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung und dem Integrationsfach- und Vermittlungsdienst Kontakt auf, um Vermittlungsvorschläge zu erhalten.
- (2) Die Vermittlungsvorschläge nach Abs. 1 werden geprüft. Sind vorgeschlagene Kandidaten und Kandidatinnen nicht offensichtlich fachlich ungeeignet, sind sie im Auswahlverfahren zu berücksichtigen. Über die Vermittlungsvorschläge sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat rechtzeitig zu informieren.
- (3) Schwerbehinderte Menschen, die sich beworben haben oder von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen wurden, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.
- (4) In Berufungsverfahren sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Maßgabe des Abs. 3 letzter Halbsatz unter Berücksichtigung des Prinzips der Bestenauslese in allen Auswahlstufen zu berücksichtigen. Über die Eingänge entsprechender Bewerbungen ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu unterrichten.
- (5) Bei Einstellungsverfahren sind Vorstellungstermine mit der Schwerbehindertenvertretung im Einvernehmen abzustimmen.
- (6) Bei Berufungsverfahren richtet sich die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach der Berufsordnung der JGU in der jeweils geltenden Fassung.
- (7) Führt die JGU ein Verfahren bzw. Verfahrensteile ohne Zutun der Schwerbehindertenvertretung durch, weil die Schwerbehindertenvertretung aus sachlichem Grund verhindert war, ein Verfahren oder Verfahrensteile zu begleiten, so ist dies nur zulässig, wenn das Stellenbesetzungsverfahren ansonsten unzumutbar im Zeitablauf aufgehalten würde. Dieser Umstand ist gegenüber der Schwerbehindertenvertretung zu begründen.
- (8) Wie die entsprechenden Verfahren ohne die Schwerbehindertenvertretung diskriminierungsfrei durchgeführt wurden, ist durch entsprechende schriftliche Dokumentation gegenüber der Schwerbehindertenvertretung darzulegen. 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 die Auszubildenden 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 im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung in der Dienststelle weiterbeschäftigt werden, sind Auszubildende mit Behinderung bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Auch, wenn die Dienststelle über ihren Bedarf ausbildet, soll Auszubildenden mit Behinderung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens sechs Monate angeboten werden.

## **§ 8 Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen**

- (1) Befristete Arbeitsverträge mit schwerbehinderten Menschen sollen spätestens nach zwei Jahren oder mindestens drei Monate vor Ablauf auf eine unbefristete Weiterbeschäftigung überprüft werden. Alle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen; hierzu soll die Dienststelle Kontakt mit den Fachstellen der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt aufnehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird beteiligt.
- (2) Die Dienststelle schaltet bei Kenntnis von Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten Menschen frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den zuständigen Personalrat, die Inklusionsbeauftragte oder den Inklusionsbeauftragten sowie ggf. das Integrationsamt bzw. die Bundesagentur für Arbeit ein, um die Möglichkeiten innerbetrieblicher Hilfen, finanzieller Leistungen und technischer Hilfen zu erörtern. Dies gilt auch für von Behinderung bedrohte Beschäftigte sowie Langzeiterkrankte, deren Leistungsfähigkeit nach Neuerkrankung nicht mehr im gewohnten Maße gegeben ist. Im Rahmen der geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist eine adäquate Beschäftigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten. Ergeben sich für die in § 1 genannten Personen Anhaltspunkte für die Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen, werden mit dem oder der jeweiligen Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung, der oder dem Inklusionsbeauftragten, dem Integrationsamt und dem Personalrat frühzeitig Präventionsgespräche mit dem Ziel geführt, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und möglichst dauerhaft fortsetzen zu können.
- (3) 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. Die zuständige Fachabteilung bespricht vor der Wiedereingliederung und entscheidet gemeinsam mit dem oder der Beschäftigten, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt, der Abteilung Personal und der Krankenkasse (ggf. unter Hinzuziehung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung) über den Wiedereingliederungsplan.
- (4) Die Regelungen der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der JGU bleiben unberührt.

## **§ 9**

### **Arbeitsplatz – Gestaltung, Umfeld und Organisation**

- (1) Die Arbeitsplätze sind so auszuwählen und ggf. anzupassen, dass die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Menschen erhalten bleibt. Die in § 1 genannten Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse durch einen behinderungsgerechten Einsatz möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
- (2) Die Dienststelle stellt zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen die nach Art und Umfang erforderlichen Hilfsmittel, insbesondere alle notwendigen technischen Gerätschaften sowie Software zur Erleichterung des Arbeitsablaufs nach Maßgabe des Möglichen bereit. Hierbei werden die beratenden und finanziellen Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit, der Rehabilitationsträger sowie des Integrationsfachdiensts 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 schwerbehinderten Beschäftigten sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats durchzuführen. Die technischen Beratungsdienste des Integrationsamts, der Deutschen Rentenversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit sind ggf. in die Begehung und anschließenden Gestaltung mit einzu beziehen. Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, die technischen Beratungsdienste selbstständig anzufordern.
- (4) Zur Förderung der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen ins Arbeitsleben können Lotsen-, Paten- oder Mentoren-Systeme einen wichtigen Baustein bei der Einarbeitung darstellen. Die Dienststelle prüft die Einführung eines solchen Systems.
- (5) Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen dürfen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung von Neubauten und Umbauten soll unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sichergestellt werden, dass sowohl die Gebäude oder Gebäudeteile als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden. Die entsprechenden DIN-Normen sind mindestens einzuhalten. Insbesondere soll sichergestellt werden, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume sowie Toiletten für Menschen mit Behinderungen ohne fremde Hilfe auffindbar, uneingeschränkt zugänglich und nutzbar sind. Umbauten im Gebäudebestand bedürfen eines Abwägungsprozesses im Hinblick auf die bautechnische, wirtschaftliche und flächenstrukturelle Umsetzbarkeit.
- (6) Zur Erreichung von Inklusion sollen bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung neuer IT-Verfahren sowie bei deren Erweiterung und Überarbeitung die Anforderungen an die Barrierefreiheit berücksichtigt werden. Für die barrierefreie Ausgestaltung der IT-Verfahren (einschließlich der Verwaltungsabläufe, der Vorgangsbearbeitung und Aktenführung) gelten das Landesinklusionsgesetz 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, sollen durch entsprechende Ausgleichsmaßnahmen für Beschäftigte mit Behinderung abgesichert werden. Bei Nichterfüllung der Arbeitsleistung aufgrund fehlender Barrierefreiheit entstehen für die in § 1 genannten Personen keine arbeitsrechtlichen 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, ist neben technischen Hilfsmitteln personelle Unterstützung (z. B. Vorlesekraft, Arbeitsassistent) zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung zu sorgen. Die Leistungen der Rehabilitationsträger sind in Anspruch zu nehmen. Auf § 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX und § 185 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX, wonach das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen für außergewöhnliche Belastungen des Arbeitgebers u. a. für innerbetriebliche personelle Unterstützung erbringen kann, wird hingewiesen.
- (9) Schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen „a G“ und „G“ erhalten im Rahmen der Möglichkeiten einen Parkplatz in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz. Beschäftigten mit Behinderung mit dem Merkmal 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 Blindenführhunds, eines Behindertenbegleithunds oder eines Assistenzhunds an der Dienststelle gestattet. Dieser muss bei seiner Arbeit eine deutlich erkennbare Kennzeichnung tragen (sogenannte Kenndecke). Eine Haftpflichtversicherung für den Hund ist auf Nachfrage seitens der Dienststelle nachzuweisen.
- (11) 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 unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen an den besonderen Belangen schwerbehinderter Beschäftigten.
- (2) Die in § 1 genannten Personen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, sollen zusätzliche Kurzpausen unter Fortzahlung der Bezüge erhalten. Hierzu reicht es, einen formlosen schriftlichen Antrag an die Abteilung Personal zu stellen. Solchem Antrag soll entsprochen werden, wenn er sich auf eine ärztliche Empfehlung stützt. Eine Bewilligung soll nur versagt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. In diesen Fällen ist die antragstellende

Person und die Schwerbehindertenvertretung über die Versagungsgründe zu informieren. Auf Verlangen der Schwerbehindertenvertretung sind die Gründe zu erörtern und danach über den Antrag neu zu entscheiden.

Im Bewilligungsfall sind die entsprechenden Vorgesetzten von der Abteilung Personal frühzeitig über die Bewilligung und deren Inhalt zu informieren.

- (3) Für Beschäftigte nach § 1 dieser Vereinbarung, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen und Therapien nicht vollumfänglich ihre Arbeitszeiten ableisten können, soll für die Zeiten der Maßnahmen und für die dazu erforderlichen Wegezeiten Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Für die Freistellung ist ein schriftlicher Antrag (ggf. unter Vorlage eines Attests) bei der Abteilung Personal zu stellen.

## **§ 11 Prävention**

Im Rahmen der Vorbeugung von Behinderungen ist den Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Möglichkeit zur Erhaltung ihrer individuellen Gesundheit zu geben, im Übrigen gilt § 167 SGB IV.

## **§ 12 Qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten**

- (1) Schwerbehinderte Beschäftigte haben, um das Ziel der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zu erreichen, einen Anspruch auf Nachteilsausgleich gegenüber Beschäftigten ohne Behinderung, indem sie bevorzugt bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden, § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX. Auf die berufliche Fortbildung und Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter legt die Dienststelle besonderen Wert und fördert diese.
- (2) Schwerbehinderten Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Zu geeigneten Fortbildungslehrgängen sind sie im Rahmen des Nachteilsausgleichs bevorzugt zuzulassen. Mögliche Erleichterungen sind dabei zu bewilligen. Die Kosten hierfür sind von der Dienststelle im Rahmen des Möglichen 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.

**§ 13**  
**Berufliche Entwicklung**  
**schwerbehinderter Beschäftigter**

- (1) Die berufliche Förderung soll dazu führen, dass schwerbehinderte Beschäftigte Positionen erlangen, von denen anzunehmen ist, dass Beschäftigte ohne Behinderung diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erreichen würden. Hierfür sollen alle tariflichen und außertariflichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden.
- (2) Schwerbehinderten Menschen dürfen aus ihrer Behinderung bei der Auswahl für eine Beförderung oder Höhergruppierung keine Nachteile erwachsen. Bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung müssen Beschäftigte mit Schwerbehinderung dem Nachteilsausgleich entsprechend berücksichtigt werden.
- (3) Werden Arbeitsplätze, die eine höhere Eingruppierung oder Beförderung ermöglichen, neu eingerichtet oder frei, 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 und Befähigung vorrangig zu berücksichtigen.

**§ 14**  
**Vorgesetztenqualifizierung**

- (1) Vorgesetzte und Personalverantwortliche 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 Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung Fortbildungsveranstaltungen zu folgenden Themen angeboten:
  1. Inklusionsvereinbarung,
  2. Rechtslage in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren bei Bewerbungen von Schwerbehinderten sowie
  3. Verwaltungsvorschrift zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Berufsleben im Landesdienst Rheinland-Pfalz.
- (2) Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen ist von der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung zu bewerben und zu fördern. Zur Erfüllung des Schulungsauftrags kann auf Angebote Dritter zurückgegriffen werden.

## **§ 15 Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter**

Die Dienststelle bestellt eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten, die oder der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Die oder der Inklusionsbeauftragte achtet insbesondere darauf, dass der Dienststelle obliegende Verpflichtungen eingehalten werden, § 181 SGB IX. Die Dienststelle unterstützt die Inklusionsbeauftragte oder den Inklusionsbeauftragten bei dieser Aufgabe. Die oder 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 Dienststelle verpflichtet sich zur Bildung eines Inklusionsteams bestehend aus:
  1. der Inklusionsbeauftragten oder dem Inklusionsbeauftragten,
  2. bis zu zwei Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung,
  3. bis zu zwei Mitgliedern des Personalrats sowie
  4. der Gleichstellungsbeauftragten. Diese kann sich durch die Leitung der Stabstelle Gleichstellung und Diversität vertreten lassen.
  
- (2) Die Sitzungen des Inklusionsteams werden durch die Inklusionsbeauftragte oder dem Inklusionsbeauftragten einberufen und geleitet.  
Anlassbezogen können zu den Sitzungen u.a. hinzugezogen werden:
  1. Fachkraft für Arbeitssicherheit,
  2. Betriebsärztin oder Betriebsarzt,
  3. Vertreterin oder Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
  4. Vertreterin oder Vertreter des Integrationsamts,
  5. Vertreterin oder Vertreter des Dezernats Personal und Rechtsangelegenheiten sowie
  6. sonstige Sachverständige.
  
- (3) Die Aufgaben des Inklusionsteams umfassen die Prüfung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung sowie die Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung. Darüber hinaus kann das Inklusionsteam folgende Aufgaben wahrnehmen:
  1. Beratung der Dienststelle bezüglich der Fördermöglichkeiten,
  2. Koordination der Zusammenarbeit interner und externer Akteure sowie
  3. Planung und Koordinierung von Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen.
  
- (4) Das Inklusionsteam trifft sich in der Regel halbjährlich und anlassbezogen. Davon unberührt bleibt die Teilnahme- und Berichtspflicht der Dienststelle gegenüber der Versammlung der Schwerbehinderten.

## **§ 17**

### **Beteiligungspflicht und Evaluation**

- (1) Die Dienststelle unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, in denen die Teilhabe von Menschen entsprechend § 1 dieser Vereinbarung betroffen ist, unverzüglich und umfassend. Dies gilt insbesondere, wenn in konkreten Einzelfällen teilhabeeinschränkende Folgen einer Maßnahme nicht ausgeschlossen werden können.  
Die Schwerbehindertenvertretung ist im begründeten Fall befugt, sich im Rahmen der Ausübung ihres Amtes unmittelbar und eigenständig an das Integrationsamt, den Integrationsfachdienst und die Bundesagentur für Arbeit sowie die Rehabilitationsträger und die Unfallkasse zu wenden.
- (2) Jährlich (spätestens bis April eines jeden Kalenderjahres) überlässt die Dienststelle 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.

Alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten sind der Schwerbehindertenvertretung zu melden.

- (3) Die Parteien dieser Vereinbarung 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.

## **§ 18**

### **Rechtliche Grundlagen**

Die UN-Behindertenrechtskonvention, 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 in der Dienststelle Anwendung und sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Tarifrrechtliche Bestimmungen werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

## **§ 19**

### **Geltungsdauer und Kündigung**

- (1) Die Inklusionsvereinbarung tritt am Tage ihrer Letztunterzeichnung in Kraft und löst die bisherige Verwaltungsverfügung der JGU Nr. 04 / 2004 für den Bereich Campus und Germersheim ab.
- (2) Sie gilt für die Dauer von zwei Jahren und verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt wird. Im Falle der Kündigung gilt die bestehende Fassung der Inklusionsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung fort.
- (3) Sofern Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein sollten bzw. ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später

verlieren sollten, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Inklusionsvereinbarung nicht berührt werden.

- (4) Die Inklusionsvereinbarung wird mittels Aushängen in der Dienststelle bekannt gemacht. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit übermittelt.
- (5) Die Inklusionsvereinbarung wird im Rhythmus von zwei Jahren durch eine Vertreterin oder einen Vertreter des Personalrats, eine Vertreterin oder einen Vertreter der Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftragte bzw. den Inklusionsbeauftragten evaluiert und gegebenenfalls Änderungen vorgeschlagen.

Mainz, den

Mainz, den

Dr. Kerstin Burck  
Kanzlerin der  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Rüdiger Wetzel  
Vorsitzender des Personalrats der  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Mainz, den

Frank Rocker  
Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung der  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz