

Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX

Zwischen dem Rektorat der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wird folgende Inklusionsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die am 26.03.2009 auch in Deutschland in Kraft getreten ist, legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. Inklusion (lateinisch „Enthaltensein“) bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Das heißt: Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen, sondern diese ist von vornherein so ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können – egal wie unterschiedlich sie sind. Das Ideal der Inklusion ist, dass die Unterscheidung „behindert/nichtbehindert“ keine Relevanz mehr hat.

Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sowie ein respektvoller, von Wertschätzung geprägter Umgang untereinander sind der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg eine besondere Verpflichtung. Sie sieht es deshalb als selbstverständlich an, schwerbehinderten Menschen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigung zu fördern.

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg wirkt darauf hin, Verständnis und Akzeptanz im Miteinander der Menschen mit Blick auf ihre unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen; sie betrachtet Inklusion als eine gesamtgesellschaftliche und somit auch als eine universitäre Aufgabe. Offenen Fragen und Problemen im Hinblick auf Inklusion begegnet die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im offenen Dialog und durch das Bereitstellen weitreichender Informationen. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten auf.

Sie trägt damit zugleich zur Sensibilisierung aller Beschäftigten der Universität, in besonderem Maße aber derjenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen bei.

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von mindestens 5% der Stellen zu erreichen¹. Darüber hinaus ist sich die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden.

¹ Das Land Baden-Württemberg hat sich auf eine 6%-Quote verpflichtet.

1. Zweck der Inklusionsvereinbarung

Zweck dieser Vereinbarung ist der Schutz und die Förderung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne von § 2 Abs. 2 und 3 i.V.m. § 151 Abs. 1 und 2 SGB IX, die an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (dazu gehören auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne des § 44 Abs. 2 Nr. 5 Landeshochschulgesetz - LHG), Beamtinnen und Beamte (dazu gehören auch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des § 44 Abs. 1 Nr. 1 LHG), Auszubildende oder anderweitig zu ihrer beruflichen Bildung beschäftigt werden.

Sonstige gesetzliche oder universitätsinterne Regelungen bleiben unberührt oder gelten entsprechend.

2. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg bestellt gemäß § 181 SGB IX zwei Inklusionsbeauftragte, die die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen im Auftrag der Arbeitgeberin verantwortlich vertreten. Die Inklusionsbeauftragten achten vor allem darauf, dass der Arbeitgeberin obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

Die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wählen alle vier Jahre eine Schwerbehindertenvertretung (= Vertrauensperson der Schwerbehinderten gem. § 177 Abs. 1 S. 1 bis 3 SGB IX) und bis zu vier Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten wird von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge auf ihren Wunsch freigestellt, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist und in der Universität mindestens 100 schwerbehinderte Personen beschäftigt sind (vgl. § 179 Abs. 4 SGB IX).

Der Personalrat beauftragt für jede Wahlperiode ein Mitglied als verantwortliche Kontaktperson für das Personaldezernat und die Schwerbehindertenvertretung in Schwerbehindertenangelegenheiten. Diese Person ist auch Mitglied im Inklusionsteam.

Die Universität Freiburg hat nach § 178 Abs. 2 SGB IX die Pflicht, die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die (schwer-)behinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; sie hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

3. Inklusionsteam

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten mit einem/einer Stellvertreter/in, die beiden Inklusionsbeauftragten, die Beauftragte für Chancengleichheit und jeweils ein sachkundiges Mitglied des Personalrats, der Stabsstelle Gender and Diversity, des Personaldezernats der Universität, des Betriebsärztlichen Dienstes, des Gleichstellungsbüro sowie der Auszubildendenvertretung bilden ein Inklusionsteam.

Vorrangige Aufgabe des Inklusionsteams ist es, Strategien zu erarbeiten und Maßnahmen zu entwickeln, welche dazu dienen, ein Klima zu schaffen, das dem in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziel der Inklusion gerecht wird. Es soll dafür Sorge tragen, dass eine weitgehende Information und Kommunikation zum Thema Inklusion stattfindet. Dabei geht das Team auch auf Betroffene zu und nutzt deren Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen zur bestmöglichen Lösung von Problemen. Ziel ist zum einen, Menschen mit Behinderungen zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen, Verständnis und Akzeptanz im Miteinander hinsichtlich der unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu schaffen.

Das Inklusionsteam trifft sich mindestens halbjährlich. Ungeachtet der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten sind die Mitglieder des Inklusionsteams Ansprechpartner/innen für alle schwerbehinderten Mitarbeiter/innen und bieten Unterstützung und Beratung in verschiedensten

4. Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei Personalentscheidungen

Schwerbehinderte Bewerber/innen sowie die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten sind bei der Personalauswahl und dem Einstellungsverfahren besonders zu berücksichtigen.

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können (§ 164 Abs.1 S. 1 SGB IX). Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Geeignete schwerbehinderte Menschen sind vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen. Diese Verpflichtung besteht auch, wenn es um die Besetzung einer freien Stelle bzw. eines freien Dienstpostens mit einer oder einem Beschäftigten der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg geht.

Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 164 Abs. 1 und 165 SGB IX zu gewährleisten, ist gemäß den Vorgaben des Leitfadens für Personalauswahlverfahren an der Universität Freiburg (<https://www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/leitfaden-personalauswahl.pdf>) wie folgt zu verfahren:

a) Stellenausschreibung

In der Stellenausschreibung wird der besonderen Berücksichtigung von Schwerbehinderten durch den verpflichtenden Hinweis „Die Auswahl erfolgt nach den Regeln des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)“ Rechnung getragen.

b) Verfahren nach Eingang von Bewerbungen

- i. Die eingehenden Bewerbungen sind darauf zu überprüfen, ob Hinweise auf eine Schwerbehinderung vorliegen. Dabei ist es für schwerbehinderte Bewerber/innen nicht zwingend notwendig, eine Kopie des Schwerbehindertenausweises beizulegen. Auch andere Hinweise auf eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung reichen aus. Sobald eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit eingehen, ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar darüber zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX) und in das Auswahlverfahren einzubinden.
- ii. Nach § 165 S. 3 SGB IX sind schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern die fachliche Eignung des Bewerbers/der Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Selbst wenn eine fachliche Eignung zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist oder wenn auf Grund einer anhand der Bewerbungsunterlagen getroffenen Vorauswahl von vornherein die Meinung besteht, ein/e oder mehrere Bewerber/innen seien so gut geeignet, dass der/die schwerbehinderte Bewerber/in nicht mehr in die nähere Auswahl einbezogen werden sollte, müssen schwerbehinderte Bewerber/innen nach der gesetzlichen Vorgabe zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die schwerbehinderten Bewerber/innen sollen die Möglichkeit haben, die für die Personalauswahl verantwortlichen Personen in einem Gespräch von ihrer Eignung zu überzeugen. Um Diskriminierungsvorwürfen vorzubeugen, ist die Einhaltung dieser Einladungspflicht erforderlich. Im Zweifelsfall wird der einstellende Bereich strittige Punkte mit der Schwerbehindertenvertretung und einem der Inklusionsbeauftragten mit dem Ziel einer einvernehmlichen Klärung besprechen. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ist nach § 165 S. 4 SGB IX nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob ein/e Bewerber/in offensichtlich nicht die notwendige fachliche Eignung hat, richtet sich nach den Ausbildungs- oder Qualifikationsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Diese Erfordernisse werden durch das Anforderungsprofil der Stelle konkret festgelegt. Für das Auswahlverfahren bleibt der Inhalt der Stellenausschreibung (mit Angabe der Kennziffer) verbindlich.
- iii. Haben sich Schwerbehinderte beworben und werden sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, kann die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten,

an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Die Termine für die Vorstellungsgespräche sind mit der Schwerbehindertenvertretung frühzeitig abzustimmen. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann bei persönlicher Verhinderung eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter mit der Begleitung des Bewerbungsverfahrens beauftragen. Im Vorstellungsgespräch ist die Bezugnahme auf die Schwerbehinderung eines Bewerbers oder einer Bewerberin nur zulässig, wenn begründete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sich diese unmittelbar auf die konkrete Tätigkeit auswirken könnten. Meist wird das Vorliegen einer Schwerbehinderung durch die Bewerbungsunterlagen deutlich. Nicht zulässig ist hingegen die Frage, worauf die Schwerbehinderung beruht.

- iv. Ist die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Personalrat mit einer Ablehnung eines/einer schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin nicht einverstanden, findet eine Erörterung zwischen den Beteiligten statt, wobei der/die schwerbehinderte Bewerber/in persönlich anzuhören ist (§§ 164 Abs. 1 S. 7 und 8 SGB IX).
 - v. Falls sich die Universität nach Durchführung eines Vorstellungsgesprächs gegen die Einstellung schwerbehinderter Bewerber/innen entscheidet, hat sie den oder die Betroffene/n, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat unter Darlegung der Gründe über die getroffenen Entscheidungen zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 S. 9 SGB IX). Dem/Der schwerbehinderten Bewerber/in sind in der Absage die Gründe für die Nichtberücksichtigung darzulegen. Hierbei darf kein Vergleich mit den anderen Bewerber/innen erfolgen und die Gründe für die Nichtberücksichtigung dürfen ausschließlich eignungs- bzw. fachbezogener Natur sein. Bereits der Anschein einer Diskriminierung aufgrund der Behinderung ist zu vermeiden.
- c) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei wissenschaftlichen Stellen und Berufungsverfahren**
Die Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist, soweit sich schwerbehinderte Menschen bewerben, auch bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einzuhalten. Da Berufungsverfahren meist über viele Monate andauern und entsprechend zeitintensiv für alle Beteiligten sind, kann die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sich vorbehalten, nur entscheidungsrelevanten Kommissionssitzungen (z. B. Sitzung zur Festlegung eines Rankings) beizuwohnen. Sie kann auf Wunsch jederzeit alle Bewerbungsunterlagen einsehen.

5. Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen

Bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind schwerbehinderte Menschen zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX).

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 164 Abs. 5 S. 3 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern. Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX).

- a) Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der schwerbehinderten Beschäftigten nach einer Verschiebung der Kern- oder Regelarbeitszeit bzw. eines festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.
- b) Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Schwerbehinderte Beschäftigte werden gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen und mit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung versetzt, abgeordnet oder umgesetzt. Im Falle einer Versetzung, Abordnung oder Umsetzung werden ihnen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Anträgen schwerbehinderter Beschäftigter auf Versetzung, Abordnung oder Umsetzung wird nach Möglichkeit entsprochen. Vor jedem Arbeitsplatzwechsel werden die/der schwerbehinderte Beschäftigte sowie die Schwerbehindertenvertretung angehört. Der Personalrat wird beteiligt, soweit es das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVP) vorsieht.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch die Arbeitgeberin bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX). Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an (§ 170 Abs. 2 SGB IX). Eine Kündigung, die die Arbeitgeberin ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX).

7. Ausbildung

Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass schwerbehinderte Auszubildende die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden. Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg strebt an, mindestens 5% der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.

Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen unter „4. Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei Personalentscheidungen“ sinngemäß.

Auch wenn die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit schwerbehinderten Auszubildenden – bei entsprechender Eignung – nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens zwölf Monate anzubieten.

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Jugendlicher und Erwachsener in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in dem z. B. explizit Praktika für Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung angeboten werden.

8. Evaluation

Kommunikation ist ein Schlüsselement zur Lösung von Problemen, deshalb führt die zuständige Abteilung der zentralen Universitätsverwaltung unter Einbindung des Inklusionsteams alle drei Jahre eine Evaluation (in Form einer Mitarbeitendenbefragung) zum Thema Inklusion durch. Das Ziel ist, offene Fragen und Probleme zu identifizieren und diese mit Hilfe einer Vielzahl von verschiedenen Perspektiven und Informationen möglichst gut zu beantworten.

9. Bericht über die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen

6

Das Personaldezernat erstattet der/dem Kanzler/in der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und dem Inklusionsteam jährlich Bericht über den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in den Fakultäten und sonstigen Einrichtungen sowie über den Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden pro Ausbildungsjahr.

10. Barrierefreie Universität Freiburg

In Zusammenarbeit mit Vermögen und Bau Baden-Württemberg – Amt Freiburg wirkt die Stabsstelle Bau und Entwicklungsplanung der Universität Freiburg darauf hin, dass bei Neubau- und Umbaumaßnahmen bauliche und andere Anlagen nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere der Landesbauordnung Baden-Württemberg, barrierefrei hergestellt werden.

Mit Hilfe der finanziellen Förderung durch Träger der Rehabilitation oder das Integrationsamt (§ 185 Abs. 3 SGB IX), werden Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld, im Rahmen der technischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten, den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst.

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg verpflichtet sich, nicht nur ihren Internetauftritt, sondern auch das Intranet nach Möglichkeit barrierefrei zu gestalten sowie das Angebot an barrierefreien Publikationen auch zu nicht-behindertenspezifischen Themen zu erweitern.

Bei der Beschaffung von IT-Produkten für spezielle Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten entsprechend den konkreten Bedarfen der betroffenen Beschäftigten zu realisieren.

11. Prävention/Schulungen

Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 167 Abs. 1 SGB IX).

Bei Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für schwerbehinderte Beschäftigte ist die Schwerbehindertenvertretung vorab zu unterrichten. Ist der schwerbehinderte Mensch mit einem solchen Gespräch einverstanden, so sind der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich über das Einverständnis zu informieren.

Im Rahmen des BEM soll den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten besondere Beachtung geschenkt werden, indem z. B. spezielle Schulungen angeboten werden.

Zur Qualifikation von Vorgesetzten werden Schulungen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen angeboten (z.B. die Erweiterung der Konzeption für die Fortbildung von Führungskräften um das Thema „Schwerbehinderte Menschen“). Außerdem bietet die Universität Freiburg für alle Beschäftigten Schulungen, Seminare und/oder Projekte zum Thema Inklusion an.

12. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamten, einschließlich der nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellten, ist die Gemeinsame Vorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24.06.2013, Absatz 5.7 zu beachten.

Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeiten kundig zu machen. Hierzu wird ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Menschen geführt. Auf Wunsch der/des schwerbehinderten Mitarbeiterin/Mitarbeiters ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Liegt eine Minderung der Arbeits- und Einsatzmöglichkeit durch die Behinderung vor, ist diese besonders zu berücksichtigen und in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden. Die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums ist hingegen mit den allgemeinen Beurteilungsmaßstäben zu bewerten.

13. Weitere Maßnahmen zum Ausgleich der Behinderung

a) Prüfungserleichterungen

Menschen mit einer Behinderung können infolge ihrer individuellen Beeinträchtigungen Nachteile beim Erbringen von Leistungen entstehen. Zur Kompensation dieser Nachteile besteht für sie die Möglichkeit, Nachteilsausgleiche bei der Durchführung von Prüfungen, Tests und Auswahlverfahren zu erhalten. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter. Welche nachteilsausgleichenden Maßnahmen im Einzelfall erforderlich und angemessen sind, ist im Vorfeld des Verfahrens mit dem schwerbehinderten Menschen und der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.²

b) Erholungsurlaub

Schwerbehinderte Beschäftigte, mit Ausnahme der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, haben gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Ihnen gleichgestellte behinderte Menschen sowie Minderschwerbehinderte (GdB $\geq 30 < 50$) haben gemäß § 27 TV-L Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

c) Parkmöglichkeiten

Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen. Für die Dienstgebäude der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Mitarbeitenden geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen.

² Rechtsgrundlage: Für den Erstausbildungsbereich sind Nachteilsausgleiche in der Prüfung in § 65 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 I Abs. 1 Handwerksordnung (HWO), für die Fortbildungen, einschließlich der industriellen Meisterprüfungen, und Umschulungen in § 67 BBiG und § 42 n HWO sowie für die handwerkliche Meisterprüfung in § 11 der Meisterprüfungsverfahrensordnung geregelt.

14. Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 29.10.2018 in Kraft und ersetzt die bestehende Integrationsvereinbarung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Die Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeberin geben die Inklusionsvereinbarung in den Fakultäten sowie weiteren zentralen und dezentralen Einrichtungen der Universität Freiburg bekannt.

Die Inklusionsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.

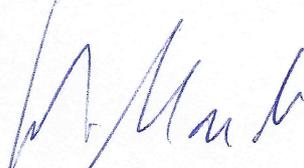
Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

Freiburg, den 29. Oktober 2018

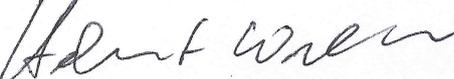

Rektor


Kanzler


Inklusionsbeauftragte




Schwerbehindertenvertretung


Personalrat

Anhang

Gesetzliche Grundlage

Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (http://www.schwbg.de/pdf/verwaltungsvorschrift_bawue.pdf)

SGB IX:

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/index.html

Behindertengleichstellungsgesetz:

<http://www.landesrechtbw.de/jportal/?quelle=jlink&query=BehGleichStG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true>