

Zwischen der Hochschule Anhalt, vertreten durch den Präsidenten, und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, sowie dem Personalrat der Hochschule Anhalt und dem Inklusionsbeauftragten wird gemäß § 166 des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – (SGB IX) vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760) geändert worden ist folgende

INKLUSIONSVEREINBARUNG

geschlossen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht wird im Text jeweils bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern nur eine Sprachform des Wortes benutzt. Entsprechende Begriffe gelten grundsätzlich für alle.

Präambel	2
§ 1 Geltungsbereich.....	2
§ 2 Begriffsbestimmungen	2
§ 3 Ziele der Inklusionsvereinbarung.....	3
§ 4 Regelungen zur Arbeit des Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats zur Durchführung der Inklusionsvereinbarung.....	4
§ 5 Inkrafttreten, Veröffentlichung, Änderungen und Kündigung.....	4

Präambel

Das Gedankengut der Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche. Beim Inklusionsansatz geht es darum, die Orte und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen keine Zugangsbarrieren aufweisen. Nicht der Mensch muss sich den Bedingungen anpassen, sondern das Umfeld muss so gestaltet sein, dass allen der Zugang zu den Möglichkeiten offen ist. Dabei spielt Arbeit als äußerst wichtiger Lebensbereich eine bedeutende Rolle.

Dabei ist Integration ein Weg zur Inklusion. Die Inklusionsvereinbarung beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Gemeinsam wird das Ziel verfolgt, in allen Phasen des Arbeitsalltages Barrieren bei der Teilhabe und Inklusion zu vermeiden oder abzubauen. Gesundheitliche Einschränkungen sollen durch Berücksichtigung individueller Stärken, eine entsprechende Arbeitsorganisation und optimal angepasste Arbeitsbedingungen möglichst kompensiert, zumindest jedoch nicht verschlechtert werden. Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sowie bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und deren Randbedingungen soll von Anfang an berücksichtigt werden.

Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mildern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Neben der Gewährung von Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die den schwerbehinderten Menschen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfebedarf der schwerbehinderten Menschen Rechnung tragen.

Für die Realisierung der Maßnahmen zu Gunsten Behinderter sind in erster Linie der Dienststellenleiter sowie der Vorgesetzte zuständig. Alle Beteiligten haben in Fragen, die Schwerbehinderte betreffen, mit der Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten sowie dem Personalrat vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Es ist ihre Pflicht, den Behinderten im Rahmen der gesetzlichen und verwaltungsmäßigen Möglichkeiten entgegenzukommen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für die Hochschule Anhalt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Menschen mit Behinderung im Sinne dieser Inklusionsvereinbarung sind Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder Nationalität, bei denen in der Regel nach § 2 SGB IX ein Grad der Behinderung anerkannt wurde.

§ 3 Ziele der Inklusionsvereinbarung

Ziele sind:

- Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Beschäftigter,
- berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter sowie die Durchführung unterstützender Maßnahmen mit dem Ziel der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter,
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes und der Arbeitszeit.

Zum Erreichen dieser Ziele arbeiten die Hochschulleitung, der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretungen und der Personalrat eng zusammen.

Jeder Vorgesetzte muss bei der Verwirklichung dieser Ziele davon ausgehen, dass schwerbehinderte Beschäftigte es als selbstverständlich ansehen, ihre Dienstpflichten wie jeder andere Mitarbeiter zu erfüllen. Die Bemühungen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen vollwertige Arbeit zu leisten, sind anzuerkennen und zu unterstützen.

Konkrete Maßnahmen:

- Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Beschäftigter
 - Zusätzlich zu den Möglichkeiten bei regulären Stellennachbesetzungen werden Beschäftigungsverhältnisse außerhalb des Stellenplans gefördert.
- Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter
 - Menschen mit Behinderung werden bei entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen und deren Finanzierung unterstützt. Dabei sind Fördermöglichkeiten nach § 75 SGB IX sowie Angebote der Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX und der Integrationsämter nach § 184 SGB IX zu nutzen.
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes
 - Bei allen Umbaumaßnahmen von Gebäuden und Neueinrichtung von Arbeitsplätzen erhält die Barrierefreiheit einen hohen Stellenwert.
 - Für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze stehen eine Reihe finanzieller Anreize der unterschiedlichen Sozialleistungsträger zur Eingliederung und Beschäftigung zur Verfügung. Diese sind auszuschöpfen. Kosten die nicht im Rahmen von Fördermöglichkeiten durch Rehabilitationsträger oder durch die Integrationsämter getragen werden können, werden zentral im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel durch die Hochschulverwaltung übernommen.
 - Notwendige technische Geräte oder spezielle Software werden unter Ausschöpfung der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten zur Erleichterung des Arbeitsablaufs bereitgestellt.
 - Bei Umbaumaßnahmen an bereits vorhandener Bausubstanz ist den gegebenen Möglichkeiten sowie gestellten Anforderungen von Barrierefreiheit, soweit irgend möglich, gerecht zu werden.
 - Bei Neubauten werden die baulichen Voraussetzungen für die Barrierefreiheit von Anfang an durch entsprechende Planung berücksichtigt.
 - Bei Menschen mit Behinderung wird auf eine ihrem Gesundheitszustand und ihrem Leistungsvermögen entsprechende Ausstattung ihrer Arbeitsplätze unter Nutzung der gesetzlich geregelten Fördermöglichkeiten geachtet.
 - In Einzelfällen sollen ergänzend und gegebenenfalls auch abweichend von den Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitregelung individuelle Festlegungen entsprechend den

konkreten Bedürfnissen aus der Behinderung bzw. dem jeweiligen Gesundheitszustand unter angemessener Berücksichtigung dienstlicher Belange getroffen werden.

§ 4 Regelungen zur Arbeit des Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats zur Durchführung der Inklusionsvereinbarung

Zur Abstimmung über Inklusionsmaßnahmen, deren Begleitung, effiziente Gestaltung und Evaluation wird ein Inklusionsteam gebildet. Diesem gehören der Inklusionsbeauftragte, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Vorsitzende des Personalrats an. Bei Bedarf können weitere Personen hinzugezogen werden.

Einmal halbjährlich verständigen sich der Inklusionsbeauftragte, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Vorsitzende des Personalrats zur Umsetzung der Inklusionsaktivitäten nach dieser Inklusionsvereinbarung. Über die Ergebnisse wird die Hochschulleitung unterrichtet.

§ 5 Inkrafttreten, Veröffentlichung, Änderungen und Kündigung

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft, gleichzeitig tritt die Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 19.05.2008 außer Kraft. Die Inklusionsvereinbarung wird im Amtsblatt der Hochschule Anhalt bekannt gemacht.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Inklusionsvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu gestalten.

Im Fall der Kündigung dieser Inklusionsvereinbarung durch einen oder mehrere Vereinbarungspartner verpflichten sich alle Vereinbarungspartner zu einer zeitnahen Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Folge-Inklusionsvereinbarung. Bis zu deren Inkrafttreten gilt die gekündigte Inklusionsvereinbarung weiter.

Köthen (Anhalt), den 2. Dezember 2022



Prof. Dr. Jörg Bagdahn

- Präsident -



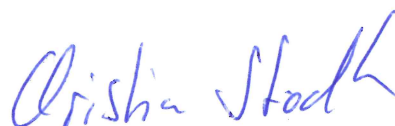
Andreas Severin

- Inklusionsbeauftragter -



May Zimdahl

- Vorsitzende des Personalrats -



Christian Städtler

- Vertrauensperson der Schwerbehinderten -