

Die

Technische Universität Hamburg

- im Folgenden auch als "TUHH" oder "Dienststelle" bezeichnet -

die

Schwerbehindertenvertretung

- im Folgenden auch als "SBV" bezeichnet -

sowie der

Personalrat

- im Folgenden auch als "PR" bezeichnet -

schließen folgende

Inklusionsvereinbarung:

Präambel

Diese Inklusionsvereinbarung stellt eine Vereinbarung nach § 166 SGB IX dar. Ziel der Vereinbarung ist es, gleichzeitig das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen nach Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes sowie die das Arbeitsleben betreffenden Regelungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) für die Dienststelle umzusetzen und so die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden in offenem Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Um dies zu erreichen, werden konkrete, realisierbare Zielvereinbarungen abgeschlossen (Aktionsplan, vgl. § 3). Unverzichtbare Voraussetzungen sind größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der dienststellenbezogenen Besonderheiten. Grundlage für die Umsetzung sind gemeinsame Anstrengungen, Konsens und Kooperation. Die Partner dieser Vereinbarung wirken bestmöglich zusammen und nutzen das Dienstleistungsangebot des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit sowie die Rehabilitationsträger.

Die SBV leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarungen und zur Bewältigung dienststelleninterner Problemlagen. Hierbei wird sie vom PR unterstützt.

*Die Dienststelle, insbesondere Beschäftigte, die aufgrund ihrer Tätigkeit Personalverantwortung tragen, sowie die oder der Inklusionsbeauftragte in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die SBV und der PR verpflichten sich, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken. Sie wirken darauf hin, dass sich u. a. die Gleichstellungsbeauftragten sowie die behinderten Beschäftigten und ihre nichtbehinderten Kolleg*innen ebenfalls konstruktiv in diese Prozesse einbringen.*

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Geltungsbereich dieser Inklusionsvereinbarung umfasst alle Beschäftigten der TUHH i. S. des § 4 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG).
- (2) Der persönliche Anwendungsbereich gilt für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten i. S. v. § 2 SGB IX sowie für die behinderten Menschen im Anerkennungs- oder im Gleichstellungsantragsverfahren gem. § 151 f. SGB IX.
- (3) Behinderten oder von Behinderung bedrohten Beschäftigten soll die Dienststelle im Rahmen der Fürsorgepflicht Beratung und Begleitung durch die SBV anbieten.

§ 2 Ziele

Im Rahmen der vorliegenden Inklusionsvereinbarung werden konkrete, auf die Dienststelle bezogene Zielvereinbarungen abgeschlossen und in einem Aktionsplan niedergelegt, der als Anhang Bestandteil dieser Vereinbarung ist. Der Aktionsplan soll jährlich aktualisiert werden. Die im Aktionsplan zu vereinbarenden Maßnahmen sollen sich u. a. an folgenden Zielen orientieren:

- Die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sowie die Förderung der Neueinstellung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Eignung sollen vorangetrieben werden.
- Die im Hamburgischen Teilhabeerlass¹ definierte durchschnittliche Schwerbehindertenquote von 6 Prozent soll möglichst übertroffen werden.
- Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (ab GdB 80), soll besonders gefördert werden.
- Schwerbehinderte Personen sollen bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigt werden; im Übrigen wird auf § 164 Abs. 4 SGB IX verwiesen.
- Die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes schwerbehinderter Beschäftigter soll besondere Berücksichtigung finden.
- Ein barrierefreies² Arbeitsumfeld soll geschaffen werden, auch im Hinblick auf bauliche Maßnahmen.
- Die Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten soll umgesetzt werden.
- Maßnahmen zur Prävention (gemäß UN-Behindertenrechtskonvention und § 167 SGB IX) sollen vereinbart werden.
- Nachteilsausgleiche bei Bewerbungsverfahren sollen implementiert werden.

¹ Erlass zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst – Teilhabeerlass vom 7. August 2012

² Zur Definition von Barrierefreiheit vgl. z. B. SGB IX, BGG, Hamburger Teilhabeerlass sowie Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

§ 3 Aktionsplan

- (1) Die Orientierung an der UN-BRK ist ein wichtiges Ziel unserer Dienststelle. Damit die UN-BRK zielgerichtet umgesetzt werden kann, erstellt das Inklusionsteam (vgl. § 5) einen Aktionsplan. Dieser Aktionsplan ist mit der Dienststelle abzustimmen. Im Rahmen des Aktionsplans sollen konkrete Maßnahmen vereinbart werden, mit denen eine Auswahl der in § 2 aufgeführten Ziele benannt werden. Im Aktionsplan können insbesondere thematische oder bereichsbezogene Schwerpunkte gesetzt werden. Die Anzahl und Qualität der Maßnahmen sollen sich an den konkreten Gegebenheiten und Möglichkeiten der betreffenden Bereiche orientieren. Einmal jährlich sollen die Maßnahmen evaluiert und der Aktionsplan durch die Vereinbarungspartner aktualisiert werden.
- (2) Bei der Zusammenarbeit des Inklusionsteams mit der Dienststelle unterstützen der Arbeitsmedizinische Dienst, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die oder der Gleichstellungsbeauftragte, die oder der BGM-Beauftragte, die oder der BEM-Fallmanager*in und die Öffentlichkeitsarbeit konstruktiv mit.
- (3) Anlassbezogen können Maßnahmen nach dieser Vereinbarung zusätzlich mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträgern, den Integrationsfachdiensten und anderen Leistungsträgern koordiniert werden. Finanzielle Förderungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen.
- (4) Verantwortliche Führungskräfte haben die Aufgabe bei drohenden Arbeitsplatzproblemen mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten sich frühzeitig und präventiv nach § 167 SGB IX an die SBV und ggf. an das Integrationsamt zuwenden.

§ 4 Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit

Maßgebliche Partner*innen für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an der TUHH sind die Dienststelle und die*der von ihr bestellte Inklusionsbeauftragte sowie die SBV und der PR. Dabei arbeiten sie eng zusammen (§ 182, Abs. 1 SGB IX). Ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten und die Zusammenarbeit untereinander werden im Folgenden beschrieben.

- Dienstherr bzw. Dienststelle

Durch das SGB IX besteht für den Dienstherrn (FHH, Personalamt) eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Menschen. Die Dienststelle ist für die Einhaltung und Umsetzung dieser Pflichten verantwortlich und bestellt hierzu eine*n Inklusionsbeauftragte*n.

- Inklusionsbeauftragte*r der Dienststelle

Die Dienststelle bestellt eine*n Inklusionsbeauftragte*n, die*der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Die*der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Er*sie achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

- Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Die SBV ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten (§§ 177–180 SGB IX). Ihre Kernaufgabe ist es, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern sowie dem schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Sie bietet dafür Gesprächsmöglichkeiten an, stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung, schaltet sich bei Schwierigkeiten ein und vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei Maßnahmen, die die Dienststelle plant. Die SBV ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung bzw. deren Umsetzung zu hören und über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu informieren. Gibt die SBV eine Stellungnahme ab, ist diese anzuhören und der Sachverhalt mit ihr zu erörtern.

- Personalrat (PR)

Der PR hat neben seinen weiteren Aufgaben die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und darauf zu achten, dass die dem Dienstherrn obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden (§ 176 SGB IX, § 78 Abs. 1 Nr. 6 HmbPersVG). Hierbei gelten die Beteiligungsrechte der SBV nach § 178 Abs. 4 f. SGB IX.

§ 5 Inklusionsteam

- (1) Das Inklusionsteam besteht aus dem*der Inklusionsbeauftragten, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV) sowie einem vertretungsberechtigten Personalratsmitglied. Das Inklusionsteam kann Fachleute zur Unterstützung und Beratung hinzuziehen. Datenschutzrechtliche Vorgaben sind einzuhalten.
- (2) Das Inklusionsteam wirkt auf die Umsetzung der Ziele gem. § 2 sowie der im Aktionsplan definierten Maßnahmen hin, erstellt Konzepte zur Inklusion und berät die Dienststelle bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen.
- (3) Das Inklusionsteam bespricht ggf. auch mit den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt personenbezogene Maßnahmen, wie z. B. die Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit erforderlichen Arbeitshilfen.
- (4) Das Inklusionsteam führt eine vierteljährliche Gesprächsrunde zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen durch. Der*die Inklusionsbeauftragte lädt zu diesen Gesprächen ein.
- (5) Die Dienststelle stellt dem Inklusionsteam bei begründetem Bedarf und unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen statistische Daten zur Verfügung, soweit diese vorliegen oder mit angemessenem Aufwand erhoben werden können.

§ 6 Berichterstattung

Das Inklusionsteam erstellt jährlich einen Bericht über seine Arbeit. Für die Erstellung des Berichts ist der*die Inklusionsbeauftragte verantwortlich. Die Bekanntgabe dieses Berichts soll möglichst barrierearm sein und alle Beschäftigten erreichen. Außerdem soll unter Berücksichtigung des Datenschutzes über die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten auf den Internetseiten der Dienststelle berichtet werden.

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Wird zwischen Präsidium, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und dem Personalrat über die Auslegung und Anwendung dieser Inklusionsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird die Beilegung der unterschiedlichen Meinungen zunächst unter Beteiligung des Integrationsamtes angestrebt. Jede Partei kann die Nichteinigung feststellen.
- (2) Kommt es mit Hilfe des Integrationsamtes zu keiner Einigung zwischen der Dienststelle, der SBV und dem PR, ist für jede Partei der Rechtsweg eröffnet.
- (3) Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (4) Sie kann von jeder Seite mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In diesem Fall wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.
- (5) Änderungen und Ergänzungen sind in Absprache und im Einvernehmen der beteiligten Vertragsparteien jederzeit möglich, ohne dass es einer Kündigung bedarf; sie bedürfen der Schriftform.
- (6) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An ihre Stelle tritt diejenige Regelung, die dem Zweck der ursprünglichen Bestimmung am nächsten kommt.

Hamburg, den 28.03.2023

Für die Dienststelle:



Prof. Dr.-Ing. Andreas Timm-Giel
Präsident



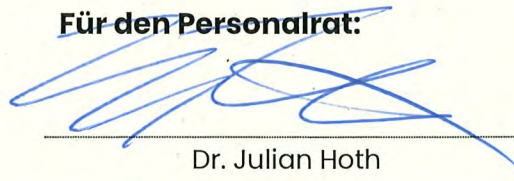
Bärbel Urbanek-Urbach
Komm. Inklusionsbeauftragte

Für die Schwerbehindertenvertretung:



Kerstin Ohlfest
Vertrauensperson

Für den Personalrat:



Dr. Julian Hoth
Vorsitzender