



## Inklusionsvereinbarung

zwischen der Universität Hamburg, der Schwerbehindertenvertretung und den Personalräten  
vom 22.11.2024

### Präambel

Diese Inklusionsvereinbarung beruht auf den Regelungen

- des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung vom 23. Dezember 2016, (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist
- des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) vom 21. März 2005 (HmbGVBl. 2005, S. 75)
- der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843)
- der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 26. März 2009 (BGBl. II S. 1419)
- des Erlasses zur Teilhabe und Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im hamburgischen öffentlichen Dienst in der jeweils gültigen Fassung (Teilhabeerlass), Senat der Freien und Hansestadt Hamburg – Personalamt (MittVw 2012, S. 143 ff.).

Menschen mit Behinderungen unterstehen dem besonderen Schutz des Staates. Nach Artikel 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Auf der Grundlage der bundes- und landesrechtlichen Vorschriften, insbesondere der in der Präambel genannten rechtlichen Grundlagen, sollen diese Verpflichtungen auch im Rahmen der vorliegenden Inklusionsvereinbarung umgesetzt werden. Inklusion erteilt der Teilbarkeit einer Gesellschaft eine Absage und impliziert die Verschiedenheit aller Menschen in unserer Gesellschaft (Diversity). Die präventive Vermeidung von Ausgrenzung und Ungleichbehandlung steht daher im Mittelpunkt unseres Betrachtens und Handelns.

Menschen mit Behinderungen sind im besonderen Maße auf die Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Zum Ziel der Dienststelle der Universität Hamburg gehört es daher, Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu erreichen und die Diskriminierung und soziale Abgrenzung von Menschen mit Behinderung zu bekämpfen.

Diese Verpflichtungen sind die Grundlage dieser Vereinbarung, in der die Verfahrensweisen für die Eingliederung in Beruf, Schulung, Berufsausbildung und Qualifikation der in § 1 dieser Inklusionsvereinbarung genannten Personengruppen geregelt werden.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg sollen der in § 1 dieser Inklusionsvereinbarung genannten Personengruppe verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen und sie in ihrem Bemühen, hochwertige Arbeit zu leisten, in jeder Weise unterstützen. Alle zugunsten der in § 1 dieser Inklusionsvereinbarung genannten Personengruppe getroffenen Bestimmungen sind großzügig auszulegen.

Präsidium, Schwerbehindertenvertretung und Personalräte stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, die in § 1 dieser Inklusionsvereinbarung genannten Personengruppe zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Um diese Aufgabe wirksam ausgestalten zu können, bedarf es einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit aller Funktionsträger (Dienststelle bzw. Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, Führungskräfte, Schwerbehindertenvertretung, Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung); alle Möglichkeiten, insbesondere auch die des technischen Fortschrittes und die Unterstützung der Agentur für Arbeit, der Integrationsfachdienste, des Integrationsamtes und der Rentenversicherungsträger sind zu nutzen.

Die dauerhafte berufliche Inklusion der in § 1 dieser Inklusionsvereinbarung genannten Personengruppe ist nur durch eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen werden im offenen Dialog mit allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Inklusionsvereinbarungen sind keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Der Geltungsbereich dieser Inklusionsvereinbarung umfasst alle Angehörigen der Universität Hamburg im Sinne des § 4 HmbPersVG.
- (2) Der persönliche Anwendungsbereich gilt sowohl für Personen, bei welchen eine Schwerbehinderung festgestellt worden ist als auch für jene, die einem Menschen mit Schwerbehinderung gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt worden sind. Insbesondere werden Frauen mit Schwerbehinderung und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt sowie Menschen, die (in Anlehnung an den § 155 SGB IX) nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (ab einem Grad der Behinderung von 80).

## **§ 2 Handlungsfelder**

- (1) Es wird ein besonderer Fokus auf nachfolgend genannte Handlungsfelder gelegt:
  - Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung,
  - Behinderungsgerechte Arbeitsplätze,
  - Ausbildungsplanung,
  - Qualifizierung und Karriereentwicklung,
  - Barrierefreiheit,

- Dienstreisen / Veranstaltungen,
  - Informationsangebote.
- (2) Verantwortlich zur Umsetzung der jeweiligen Ziele in den Handlungsfeldern ist die Dienststelle. Zur Erreichung der jeweiligen Ziele in den Handlungsfeldern arbeiten die Parteien dieser Vereinbarung eng zusammen und beziehen bei Bedarf zur Erreichung der Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern weitere Stellen mit ein. In allen Handlungsfeldern sollen finanzielle Förderungen ausgeschöpft werden.

### **§ 3 Ziele und Maßnahmen**

#### **1. Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung**

##### **Ziel**

Die Universität Hamburg möchte möglichst viele Menschen mit Schwerbehinderung zur Mitarbeit gewinnen. Unser Ziel ist es, mindestens 7% sowohl unserer Ausbildungs- als auch unserer Arbeitsplätze dauerhaft und geschlechtergerecht entsprechend zu besetzen. Dabei gehen wir davon aus, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze an der Universität Hamburg für die Besetzung mit Menschen mit Schwerbehinderung geeignet sind. Daher fördern wir entsprechende Bewerbungen und begegnen den sich Bewerbenden mit besonderer Aufgeschlossenheit, dies gilt auch bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit einem Arbeitsumfang von unter 18 Stunden Wochenarbeitszeit.

##### **Maßnahmen**

a) Schwerbehindertenvertretung, Personalräte und die Gleichstellungsbeauftragten werden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres über den Stand der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in den einzelnen Einrichtungen informiert.<sup>1</sup>

b) Über adressatenspezifische Rekrutierungsmaßnahmen (z.B. spezielle Stellenportale für Menschen mit Behinderung oder Meldung von freien Stellen bei externen zentralen Organisationseinheiten) wollen wir explizit Menschen mit Schwerbehinderung ansprechen, sich auf freie Stellen an der Universität Hamburg zu bewerben.

c) Für die Verbesserung der beruflichen Einstiegschancen von Menschen mit Schwerbehinderung (u.a. auch für Jugendliche und junge Erwachsene) werden diese im Rahmen bestehender Praktikumsangebote sowie bestehender Ausbildungsangebote bevorzugt berücksichtigt.

d) Auch wenn die Dienststelle über Bedarf ausbildet, ist nach Möglichkeit Auszubildenden mit Schwerbehinderung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate anzubieten, soweit nicht wichtige personen-, verhaltensbedingte oder dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Möglichkeit der

---

<sup>1</sup> Einrichtungen: administrative Einrichtungen, Fakultäten, wissenschaftliche Einrichtungen, Einrichtungen für Studierende und weitere Einrichtungen

Bezuschussung durch das Integrationsamt oder andere Kostenträger wird in die Abwägung der dienstlichen Gründe einbezogen.

e) Menschen mit Schwerbehinderung, die sich beworben haben, sind grundsätzlich zu Auswahlgesprächen einzuladen. Von dieser Verpflichtung kann nur in begründeten Ausnahmefällen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bei offensichtlichem Fehlen der fachlichen Eignung abgewichen werden. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn der in der Stellenausschreibung zwingend geforderte Abschluss bei den Bewerbenden nicht vorliegt. Sofern sich Menschen mit Schwerbehinderung intern beworben haben und nicht ausgewählt wurden, besteht die Möglichkeit, ein Erörterungsgespräch einzufordern, um daraus Erkenntnisse für künftige Bewerbungen gewinnen zu können.

f) Die Universität Hamburg strebt an, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen befristete Arbeitsverträge mit Beschäftigten mit Schwerbehinderung in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgt in Abstimmung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten eine Prüfung, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. Hierüber werden die Betroffenen informiert. Bei Bedarf ist die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen.

g) Die Universität Hamburg prüft, ob freie oder frei werdende Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können; dies gilt auch für Menschen, die bereits bei der Universität Hamburg beschäftigt sind. Die Verfahrensregel ist zentral einsehbar.

## **2. Behinderungsgerechter Arbeitsplatz**

### **Ziel**

Die Universität Hamburg bekennt sich zu ihrer besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Wir wollen für diese Beschäftigten Arbeitsbedingungen schaffen, unter denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten können, die der jeweiligen Behinderung Rechnung tragen und für die Dienststelle zumutbar sind.

### **Maßnahmen**

a) Der Dienststelle, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft, obliegt gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben ihnen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen. Bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe / Arbeitsplätze wird, soweit möglich, auf ihre Belange besondere Rücksicht genommen. Führungskräfte erhalten bei Bedarf entsprechende Unterstützungsangebote durch die Dienststelle.

b) Menschen mit Schwerbehinderung sind bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen.

c) Eine individuelle Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten im Rahmen des behinderungsgerechten Arbeitsplatzes erfolgt unter Einbeziehung freiwerdender Stellen bei Bedarf im Einzelfall. Unter Abwägung der Gegebenheiten des Einzelfalls wird seitens der Dienststelle über eine vorübergehende Reservierung dieser Stellen entschieden.

d) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Schwerbehinderung berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Diesem wird in der Dienststelle Rechnung getragen, da für alle Beschäftigten vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden. Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll bei behinderungsbedingten Notwendigkeiten der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach einer Verschiebung der Kern- oder Funktionszeiten bzw. des festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden. Beschäftigte mit Schwerbehinderung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten und mit entsprechendem Nachweis zusätzliche Pausen. Die Dienststelle behält sich vor, den Nachweis zu überprüfen.

e) Sofern sie darauf angewiesen sind, ist Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit die nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Ausstattung bereitzustellen. Die berufsbegleitende Ausbildung für die Nutzung der Hilfsmittel wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange gewährleistet. Dies kann auch eine Arbeitsassistenz (z. B. Vorlesekräfte, Dolmetschende für Gebärdensprache, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrende) umfassen, die seitens der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird und für deren Vertretung im Rahmen der Möglichkeiten Sorge zu tragen ist. Für die Beantragung einer möglichen Bezuschussung wird ein Vorschlag für ein transparentes Verfahren durch das Inklusionsteam erstellt.

f) Bei einem Arbeitsplatzwechsel werden die Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie die beteiligten Führungskräfte bei Bedarf entsprechend begleitet und unterstützt. Durch die Personalabteilung werden Ansprechpersonen definiert, die mit Unterstützung durch das Inklusionsteam Beschäftigte mit Schwerbehinderung sowie die beteiligten Führungskräfte entsprechend beraten.

g) Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind in ihrem Streben nach höherwertiger / gleichwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten sind gegebenenfalls durch Versetzungen, Umsetzungen oder eine andere Geschäftsverteilung zu ermöglichen. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse der Beschäftigten, wenn ihnen Aufgaben oder Funktionen übertragen werden, denen sie nicht gewachsen sind.

h) Beschäftigte mit Schwerbehinderung werden bei der Realisierung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes bei Bedarf unterstützt. Wird bei beschäftigten Personen eine Schwerbehinderung festgestellt, wird die Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz angestrebt. Die Führungskräfte werden bei Bedarf bei der Identifizierung erforderlicher Anpassungen unterstützt und entsprechende Maßnahmen werden geprüft.

i) Sollte die Dienststelle zukünftig Konzepte zum Disability Management erarbeiten und umsetzen, werden die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in diesem Kontext gesondert betrachtet.

### **3. Ausbildungsplanung**

#### **Ziel**

Die Universität Hamburg bekennt sich zu ihrer besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber Auszubildenden mit Schwerbehinderung. Wir wollen diese Auszubildenden Arbeitsbedingungen schaffen, unter denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten können. Die Dienststelle strebt an, mindestens 7 % der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsjahr mit Menschen mit Schwerbehinderung zu besetzen.

#### **Maßnahmen**

a) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass Auszubildende mit Schwerbehinderung die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Schwerbehinderung unzumutbar belastet werden.

b) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.

c) Das für die Ausbildung zuständige Personalabteilungsreferat erstattet jährlich Bericht über den Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehinderung pro Ausbildungsjahr. Dies erfolgt im Rahmen des jährlichen Kennzahlenberichts.

### **4. Qualifizierung und Karriereentwicklung**

#### **Ziel**

Die Universität Hamburg möchte Menschen mit Schwerbehinderung darin unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kenntnis voll zu verwerten, gerade auch mit Blick auf die berufliche Weiterentwicklung.

#### **Maßnahmen**

a) Der Fort- und Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten mit Schwerbehinderung wird auf deren Antrag hin unter Beteiligung der jeweiligen Vorgesetzten und der Personalabteilung mindestens einmal im Jahr ermittelt. Dabei wird nach geeigneten Informationen und Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung gesucht. Die Ergebnisse werden mit den Beschäftigten besprochen und eine Teilnahme bevorzugt berücksichtigt. Bestehende finanzielle Fördermöglichkeiten werden von der Dienststelle ausgeschöpft.

b) Beschäftigte mit Schwerbehinderung erhalten über geeignete Kommunikationsformate (z.B. Newsletter) Informationen zu möglichen Angeboten im Bereich Qualifizierung und Karriereentwicklung.

## 5. Barrierefreiheit

### Ziel

Die möglichst barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowohl in den baulichen Begebenheiten als auch bei der Informationstechnik ist Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Inklusion der in § 1 genannten Personengruppe. Moderne Technologien bieten neue Ansätze, um Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu erleichtern. Durch die Digitalisierung und Automatisierung ergeben sich neue Chancen für die qualifizierte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und erweiterte Möglichkeiten ortsunabhängigen Arbeitens.

Die Universität Hamburg möchte Menschen mit Schwerbehinderung u.a. den Zugang zu ihren IT-Produkten sowie zu den Räumlichkeiten ihrer Gebäude sowie barrierefrei ermöglichen.

### Maßnahmen

a) Es wird das Ziel verfolgt, die Informationsplattform der Universität Hamburg barrierefrei zu gestalten sowie das Angebot an barrierefreien Publikationen auch zu nicht-behindertenspezifischen Themen zu erweitern. Darüber hinaus wird ein Prozess definiert, wie im Rahmen der Beschaffung und Nutzung von IT-Produkten die Barrierefreiheit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange berücksichtigt werden kann. Hierbei werden insbesondere die Möglichkeiten des Einsatzes von assistierenden Technologien und von Software, die insbesondere Körper- und Sinnesbehinderungen kompensieren können, geprüft.

b) Bei der Planung von Neubauten und Grundsanierungen von Gebäuden, deren Umfang über den Bauunterhalt hinausgeht, ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet sind. Die Gebäudeteile, in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden, müssen im Neubau und Bestand soweit möglich für alle Beschäftigten mit Schwerbehinderung barrierefrei erreichbar sein. Allem voran ist sicherzustellen, dass Eingänge, Aufzüge, Sitzungs- und Sozialräume, Arbeitsstätten und ihre Außenanlagen mit Orientierungshilfen für Menschen mit sensorischen Behinderungen soweit möglich ausgestattet sind.

Bei Anmietungen ist darauf zu achten, dass möglichst barrierefreie Gebäude anzumieten sind.

Im Rahmen von kleineren Umbaumaßnahmen wird der umzubauende Gebäudebereich entsprechend und im Rahmen der Möglichkeiten des Bestandes betrachtet. Die geltenden DIN-Normen, insbesondere die DIN18040 zur Durchsetzung barrierefreier Bauweise, sind zu beachten.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Standardanforderungen auch die besonderen Belange der Barrierefreiheit der Universität abgebildet und dienen als Leitfaden zur Barrierefreiheit gemäß den Anforderungen des Landesaktionsplans Barrierefreiheit.

## **6. Dienstreisen / Veranstaltungen**

### **Ziel**

Die Universität Hamburg möchte Menschen mit Schwerbehinderung darin unterstützen, dass sie unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange an Veranstaltungen der Universität Hamburg teilnehmen können und zudem ihre Aufgaben im erforderlichen Maß auch außerhalb der Gebäude der Universität Hamburg und die hierfür erforderlichen Dienstreisen wahrnehmen können.

### **Maßnahmen**

a) Beschäftigte mit Schwerbehinderung und ihre Vorgesetzten werden transparent über die Möglichkeiten der Kostenerstattung im Rahmen der Dienstreisen informiert. Dabei sind besondere Belange in den Blick zu nehmen, dies gilt zum Beispiel für die Prüfung der Kostenerstattung für erforderliche Begleitpersonen.

b) Bei der Organisation von Veranstaltungen durch die Dienststelle, z. B. im Rahmen von Schulungen und Fortbildungen, sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, dass an diesen Veranstaltungen auch Beschäftigte mit Schwerbehinderung teilnehmen können. Die Kostentragung zusätzlicher Kosten wird durch die Dienststelle entsprechend geprüft.

## **7. Informationsangebote**

### **Ziel**

Die Universität Hamburg möchte Beschäftigten und Führungskräften die entsprechenden Grundlagen und Informationen vermitteln, um die Inklusion an der Universität Hamburg zu fördern und die Benachteiligung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu vermeiden. Ein besonderer Fokus wird auf die Informationsbereitstellung zur Beantragung und Bearbeitung von Nachteilsausgleichen gelegt.

### **Maßnahmen**

a) Für Führungskräfte und Beschäftigte werden Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu Themen angeboten, die die Inklusion zum Inhalt haben und fördern; hierzu zählen beispielsweise die Inhalte des § 164 SGB IX und § 167 SGB IX, die Barrierefreiheit im Haus, der Umgang mit inklusionsschädigenden Konflikten sowie Arbeitsschutz.

b) Bei wesentlichen Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung

erfolgt rechtzeitig eine Information durch die Dienststelle. Entsprechende Fortbildungslehrgänge werden bei Bedarf angeboten.

c) Die Beschäftigten mit Schwerbehinderung werden transparent über das Verfahren zur Beantragung von möglichen Nachteilsausgleichen informiert. Entsprechende Anträge prüft die Dienststelle unter Berücksichtigung betrieblicher Belange unverzüglich. Im Zusammenhang mit der Antragstellung werden bei Bedarf kurzfristig in Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten sowie gegebenenfalls den zuständigen Stellen gegebenenfalls erforderliche vorübergehende Maßnahmen geprüft. Auf die Möglichkeit der Ermäßigungen von Lehrverpflichtungen gemäß § 18 LVVO bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung wird hingewiesen. Ein Antrag auf Lehrreduktion wird schriftlich beim Personalservice gestellt. Die Verfahrensregelung ist zentral einsehbar.

#### **§ 4 Inklusionsteam**

- (1) Die Universität Hamburg verpflichtet sich zur Bildung eines Inklusionsteams, bestehend aus:
- den von der Dienststelle bestellten Inklusionsbeauftragten gemäß § 181 SGB IX,
  - der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
  - jeweils einem Mitglied der Personalräte, die zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode seitens der Personalräte benannt werden,
  - der Leitung Personal sowie einer weiteren Person, die in der Personalabteilung beschäftigt ist.

Das Inklusionsteam kann bei Bedarf innerbetriebliche Fachleute (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Vertretenden des Liegenschaftsmanagements) und externe Fachleute (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Integrationsfachdienste, Beratungsstellen etc.) zur Unterstützung und Beratung hinzuziehen.

- (2) Das Inklusionsteam hat nachfolgende Aufgaben:
- Erarbeitung von Vorschlägen von Konzepten und Maßnahmen, die sich aus der Inklusionsvereinbarung ergeben, und deren Umsetzung,
  - Erarbeitung von Vorschlägen bzgl. der Förderung von Inklusion an der Universität Hamburg,
  - Überwachung und universitätsweite Berichterstattung zum Umsetzungsstand der Inklusionsvereinbarung,
  - Prüfung, inwieweit die jeweiligen Maßnahmen auch für die Gruppe der Beschäftigten mit Behinderungen umgesetzt werden können.

Das Inklusionsteam führt eine halbjährliche Gesprächsrunde zu den Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung. Die Dienststelle lädt zu diesen Gesprächen ein.

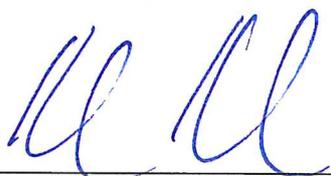
#### **§ 5 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zur tariflichen oder gesetzlichen Regelung stehen, so bleiben die übrigen Regelungen hiervon unberührt.

### § 6 Geltungsdauer

- (1) Die Inklusionsvereinbarung tritt am 01.12.2024 in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Sie wirkt nicht nach.
- (3) Ungeachtet dessen hat jede Seite das Recht, Vorschläge über ergänzende Vereinbarungen zu unterbreiten und Verhandlungen hierüber zu verlangen.

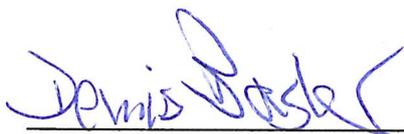
Hamburg, 22.11.2024



Univ.- Prof. Dr. Hauke Heekeren  
Präsident der Universität Hamburg



Dr. Martin Hecht  
Kanzler der Universität Hamburg



Dennis Basler, Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen der Universität  
Hamburg



Personalrat des Technischen-, Bibliotheks- und  
Verwaltungspersonals der Universität Hamburg



Personalrat des wissenschaftlichen Personals  
der Universität Hamburg