

Inklusionsvereinbarung

Zwischen der Hochschule Mainz,

**vertreten durch die Präsidentin,
Frau Prof. Dr. Katharina Dahm**

und

**der Schwerbehindertenvertretung,
vertreten durch die Vertrauensperson, Herrn Heinz Stemann**

und

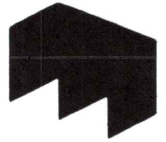
**dem Personalrat,
vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Johannes Herschel**

**wird gemäß § 166 SGB IX die nachfolgende
Inklusionsvereinbarung geschlossen**



Inhaltsverzeichnis

I. Präambel	3
1. Geltungsbereich	4
2. Allgemeines	4
3. Ziele der Inklusionsvereinbarung	4
3.1. Personalgewinnung – Beschäftigung und Ausbildung	5
3.2. Arbeitsplatzgestaltung	6
3.3. Arbeitszeitgestaltung.....	6
3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	7
3.5. Benachteiligungsverbot.....	7
3.6. Schulungen	7
3.7. Sichtbarkeit und Stärkung der Schwerbehindertenvertretung.....	8
3.8. Sensibilisierung und Kommunikation	8
4. Beauftragte Person für Inklusion.....	8
5. Evaluation, Controlling & Berichtspflicht	9
6. Beauftragung Dritter	9
7. Schlussbestimmung.....	9
8. Salvatorische Klausel	10



I. Präambel

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen legt die Basis für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fest. Menschen mit Behinderung sind Teil der Gesellschaft und damit auch des Arbeitslebens. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit ihnen, sind der Hochschule Mainz eine besondere Verpflichtung. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der am 26. März 2009 auch in Deutschland in Kraft getretenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK).

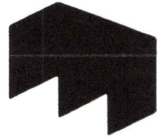
Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschule Mainz ist – entsprechend der UN-BRK – die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Dies ist eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe, die es umzusetzen gilt.

Die Hochschule Mainz sieht es als ihre Verpflichtung an, Menschen mit Behinderung verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern.

Der Inklusionsgedanke bezieht Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Behinderungen können sichtbar oder nicht sichtbar sein und insbesondere auch psychische, chronische oder neurodivergente Beeinträchtigungen umfassen. Beschäftigte mit Behinderung sollen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem SGB IX sowie der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zustehende Rechte und Leistungen ohne Nachteile, Vorbehalte oder Befürchtungen in Anspruch nehmen können. Sie dürfen darauf vertrauen, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Durch diese Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigte der Hochschule, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange von Menschen mit Behinderung in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Präsidium, Verwaltung, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, Inklusionsbeauftragte sowie die Beschäftigten und auch die Führungskräfte sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe an der Hochschule Mainz mitzuwirken.



1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt – standortunabhängig – räumlich für die Hochschule Mainz.
Diese Vereinbarung gilt persönlich für

- Beschäftigte mit Behinderungen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX
- schwerbehinderte Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 SGB IX
- Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 3 SGB IX Schwerbehinderten gleichgestellt sind
- Beschäftigte in Rehabilitation
- Langzeiterkrankte
- Beschäftigte mit länger andauernden gesundheitlichen Einschränkungen, die Auswirkungen auf die Teilhabe am Arbeitsleben haben
- Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 1 S. 3 SGB IX von Behinderung bedroht sind
- Bewerbende mit Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellte Bewerbende

Protokollerklärung zu 1.:

Der im weiteren Verlauf dieser Vereinbarung verwendete Begriff „Schwerbehinderte“ inkludiert Menschen mit Behinderung, welche entsprechend § 2 Abs. 3 SGB IX Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind.

*Die Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst die unter den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LPersVG RLP) fallenden Personen sowie auch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte und Hochschullehrer*innen.*

2. Allgemeines

Alle Beteiligten arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen, um die dauerhafte berufliche Integration von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Dabei werden Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation mit allen Beteiligten offen besprochen und eine sachliche und fachgerechte Lösung gesucht.

In Anlehnung an diese Vorgaben wird, nachfolgend der vorliegenden Inklusionsvereinbarung, ein Maßnahmenplan, für die verschiedenen Themenbereiche erarbeitet.

3. Ziele der Inklusionsvereinbarung

Ziel ist es, allgemein das Thema Inklusion zu stärken sowie ein gesteigertes Bewusstsein für Menschen mit Behinderung im Hochschulkontext zu schaffen, sie zu integrieren und zu begleiten.

Dabei konzentriert sich die Hochschule vorerst auf folgende Handlungsfelder:

- Personalgewinnung – Beschäftigung und Ausbildung,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Benachteiligungsverbot,
- Schulungen,



- Sichtbarkeit
- sowie Sensibilisierung und Kommunikation.

3.1. Personalgewinnung – Beschäftigung und Ausbildung

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, an der Hochschule Mainz die Quote von schwerbehinderten Menschen zu erhöhen, jedoch mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote (derzeit 5%) zu erreichen und halten zu können (§ 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX).

Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung konnte die Hochschule Mainz die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von 5 % nicht erreichen. Die Hochschule Mainz verpflichtet sich daher in einem ersten Schritt, Maßnahmen zur Steigerung der Sichtbarkeit von Menschen mit Schwerbehinderung und deren Bedürfnissen zu entwickeln, umzusetzen und zu evaluieren, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, um die Quote zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzt sich die Hochschule Mainz nachdrücklich dafür ein, dass Menschen mit Schwerbehinderung, bei entsprechender Eignung, bevorzugt eingestellt werden. Dabei werden schwerbehinderte Frauen gemäß § 154 Abs. 1 S. 2 SGB IX besonders berücksichtigt. Gleiches gilt bei der Auswahl von Auszubildenden. Die Hochschule strebt an, die geforderte Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5% bis Ende 2028 zu erreichen. Sobald diese erreicht ist, wird die im Landesaktionsplan RLP erwähnte Beschäftigungsquote von 6% angestrebt. Zur Prüfung der Zielerreichung wird jährlich ein Monitoring durchgeführt.

In Stellenausschreibungen werden Menschen mit Schwerbehinderung gezielt adressiert. Bewerbende mit Schwerbehinderung werden bei Vorliegen der fachlichen Eignung grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern nicht offensichtlich die fachliche Eignung fehlt. Sobald bei einer Bewerbung eine Schwerbehinderung ersichtlich ist, wird die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und vollumfänglich mit einbezogen. Ihr werden alle Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt und sie wird über alle Termine informiert und zu diesen eingeladen.

Stellenausschreibungen, Bewerbungsportale und Auswahlverfahren werden barrierefrei gestaltet. Auf notwendige Unterstützungsbedarfe im Auswahlverfahren wird ausdrücklich hingewiesen.

Darüber hinaus ist sich die Hochschule ihrer besonderen Rolle bei der Ausbildung bewusst. Sie fördert daher insbesondere die Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung. Ausbildungsverhältnisse sind für Auszubildende mit Schwerbehinderung im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

Sollen Auszubildende der Hochschule im Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind Auszubildende mit Schwerbehinderung bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.



3.2. Arbeitsplatzgestaltung

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung, zu verbessern. Daher sind die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung vor Ort möglichst deren besonderen Bedürfnissen anzupassen – unter Einbeziehung der Menschen mit Behinderung, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates. Zur Erleichterung des Arbeitsablaufs stellt die Hochschule, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, alle notwendigen (technischen) Arbeitshilfen zur Verfügung, ggf. unter Einbeziehung des betriebsärztlichen Dienstes und der Arbeitssicherheit. Durch die Pflegekassen und weitere Geldgeber wie den Integrationsämtern können Hilfsmittel bei Bedarf ergänzend finanziert werden. Die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung darf nicht an baulichen und technischen Hindernissen scheitern. Die Dienststelle ermöglicht ein weitestgehend barrierefreies Arbeitsumfeld für Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Neben technischen Hilfsmitteln kann Menschen mit Schwerbehinderung auch personelle Unterstützung, in Form von Assistenzkräften, Vorlesekräften oder Gebärdendolmetschenden Personen zur Verfügung gestellt werden, sofern die erforderliche Finanzierung gesichert ist. Dabei verfolgt die Hochschule das Ziel einer umfassenden baulichen, technischen, digitalen und kommunikativen Barrierefreiheit.

3.3. Arbeitszeitgestaltung

Menschen mit Behinderung sollen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, flexible Arbeitsformen einschließlich mobilen Arbeitens ermöglicht werden, wenn dies behinderungsbedingte Nachteile ausgleicht oder die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert.

Regelungen zur Arbeitszeit sowie zu den Pausen sind, unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der unter Kapitel 1 genannten Personengruppen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit, mit den entsprechenden Vorgesetzten, zu finden. Dabei sollen alle Beteiligten lösungsorientiert zusammenarbeiten.

Demnach können Personen aus Kapitel 1 dieser Vereinbarung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung/gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, auf Antrag zusätzliche Kurzpausen unter Fortzahlung der Bezüge erhalten. Der Antrag ist in Textform (z. Bsp. per E-Mail) an die Abteilung Personal zu stellen. Im Rahmen der Antragsprüfung ist insbesondere zu berücksichtigen, ob sich der Antrag auf eine ärztliche Empfehlung stützt und, ob dringende dienstliche Belange einer positiven Bescheidung entgegenstehen. Soll eine Bewilligung versagt werden, ist die Schwerbehindertenvertretung über die Gründe zu informieren und vor einer endgültigen Ablehnung anzuhören. Wird eine Bewilligung nach der Anhörung endgültig versagt, ist die antragstellende Person und die Schwerbehindertenvertretung über die Versagungsgründe zu informieren.

Im Bewilligungsfall sind weisungsbefugte Führungskräfte von der Abteilung Personal frühzeitig über die entsprechenden Notwendigkeiten zu informieren, so dass die Arbeitsplanung entsprechend angepasst werden kann.

Für Beschäftigte nach Kapitel 1 dieser Vereinbarung, die wegen medizinischer Rehabilitationsleistungen und Therapien nicht vollumfänglich ihre Arbeitszeiten ableisten können, sollen in



Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitszeiterfassung Regelungen getroffen werden.

3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Hochschule unterstützt Beschäftigte nach längeren Erkrankungen durch ein wertschätzendes Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Auf Wunsch der betroffenen Person werden Schwerbehindertenvertretung, Personalrat oder weitere Vertrauenspersonen beteiligt.

3.5. Benachteiligungsverbot

Menschen mit Behinderung dürfen wegen ihrer Beeinträchtigung nicht benachteiligt werden. Dies gilt sowohl bei der Begründung eines Arbeits-/Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses als auch bei allen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen.

3.6. Schulungen

Die zu Weisungen befugten Vorgesetzten sind als Führungskräfte für die Umsetzung der Vereinbarung mit verantwortlich. Sie nehmen im Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung eine wichtige Rolle ein. Daher ist es wichtig, Führungskräfte allgemein in Workshops oder Seminaren für das Thema Schwerbehinderung zu sensibilisieren sowie Chancen, Unterstützungsmöglichkeiten und Anlaufstellen aufzuzeigen. Dabei sollen Hürden abgebaut und Denkmuster durchbrochen werden.

Ihnen werden dazu von der Hochschule Schulungen zu folgenden Themen ermöglicht:

- Teilnahme an einem initialen Workshop, in dem vorgenannte Punkte besprochen werden
- Inklusionsvereinbarung
- Behindertenrecht in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren

Die Teilnahme an entsprechenden Schulungen wird von der Personalentwicklung der Hochschule beworben und gefördert.

Weitere Personengruppen wie zum Beispiel Mitarbeitende aus dem Personalbereich, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und Personalräte können ebenfalls an dem Workshop und an weiteren Schulungen teilnehmen. Darüber hinaus steht es auch Menschen mit Behinderung und dem Kollegium offen, an diesen teilzunehmen, um die Kommunikation und den Austausch untereinander zu fördern.

Menschen mit Behinderung sind bei Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen gleichberechtigt zu berücksichtigen.



3.7. Sichtbarkeit und Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

Damit die gesetzten Ziele erreicht werden können, ist es wichtig, die Position der Schwerbehindertenvertretung zu stärken. Dabei soll die Schwerbehindertenvertretung bei allen Entscheidungen, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, in zum Beispiel Bewerbungsgespräche und BEM-Gespräche (sofern von den Mitarbeitenden gewünscht), sowie in die Gremienarbeit eingebunden werden. Dies trägt zur Sichtbarkeit und Wirksamkeit ihrer Arbeit als Vertrauensperson bei. Hier kann die Schwerbehindertenvertretung aktiv mitgestalten und dabei unterstützen, Bedenken abzubauen.

Um die Sichtbarkeit zu erhöhen ist es ein weiteres Ziel, die Webseiten (intern und extern) zu überarbeiten und (auch dort) – Informationsmaterial (Anträge, weitergehende Informationen usw.) zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist es wichtig, die Vernetzung von unterschiedlichen Personengruppen wie zum Beispiel Studierenden, Lehrenden, dem Präsidium, der Hochschulverwaltung, dem Personalrat, der beauftragten Person für Inklusion, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, Menschen mit Behinderung, den Beratungsstellen sowie externen Akteuren zu fördern, um Wissen und Erfahrungen zu bündeln. Dadurch können Synergieeffekte genutzt, Barrieren abgebaut und inklusive Hochschulstrukturen nachhaltig weiterentwickelt werden.

3.8. Sensibilisierung und Kommunikation

Das Thema Menschen mit Behinderung soll präsenter werden und alle Personengruppen der Hochschule ansprechen. Bewerbende und Beschäftigte der Hochschule sollen durch eine bessere Information verstärkt ermutigt werden, eine bestehende Schwerbehinderung oder Gleichstellung anzuzeigen. Ängste und Hemmschwellen, die mit dem Thema Schwerbehinderung verbunden sind sowie Hürden und Vorurteile, sollen abgebaut werden. Ein offener Umgang mit dem Thema Schwerbehinderung und deren Vielfältigkeit ist angestrebt. Um dies zu erreichen, soll umfassender zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung informiert werden (Wer ist wahlberechtigt? Wer sind die Kandidat*innen? Was sind die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?) Außerdem sollen die Wahlergebnisse ebenso wie Ansprechpersonen, Schwerpunkte der Tätigkeit der Vertretung und deren Möglichkeiten (vgl. 3.6.) kommuniziert werden.

Darüber hinaus fördert die Hochschule regelmäßig Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Inklusion und Barrierefreiheit.

Als jährliche Aktionsformate sind der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (5. Mai) und der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung (3. Dezember) zu nennen.

4. Beauftragte Person für Inklusion

Die Hochschule Mainz benennt eine beauftragte Person für Inklusion. Die gemäß § 181 SGB IX bestellte Person des Arbeitgebers (beauftragte Person für Inklusion) setzt sich für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung an der Hochschule Mainz aktiv ein. Das Präsidium unterstützt die beauftragte Person bei dieser Aufgabe. Die beauftragte Person für Inklusion



und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll und in engem Zusammenwirken zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Hochschule obliegenden Aufgaben zusammen.

5. Evaluation, Controlling & Berichtspflicht

Die Umsetzung dieser Vereinbarung ist ein Prozess, der zu jeder Zeit eine Nachsteuerung und eine daraus folgende Weiterentwicklung ermöglichen soll.

Dazu analysiert die beauftragte Person für Inklusion (unter 4.) im Rahmen einer Evaluierung, jeweils in einem Zeitraum von 24 Monaten, den Umsetzungsstand und die Wirksamkeit dieser Inklusionsvereinbarung. Die erste Evaluation erfolgt zum 30.07.2028.

Die Evaluierungsmethode(n) legt die beauftragte Person für Inklusion im Einvernehmen mit dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat fest. Mögliche Berichtspunkte sind die Beschäftigungsquote, die Anzahl der Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, Einstellungszahlen, die Anzahl durchgeführter Schulungen sowie umgesetzte Barrierefreiheitsmaßnahmen. Die Ergebnisse der Evaluation werden dokumentiert dem Präsidium, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Verfügung gestellt. Die Evaluationserkenntnisse sollen in die Fortschreibung dieser Vereinbarung einfließen. Dazu legt das Präsidium mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat fest, welche Maßnahmen auf Dauer in der Vereinbarung verstetigt werden sollen, welche Maßnahmen zielgerechter angepasst werden müssen, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind und ggf. für welche Ziele ein längerer Realisierungszeitraum erforderlich ist.

6. Beauftragung Dritter

Zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung kann die Hochschule Mainz auf Angebote Dritter zurückgreifen. Dies beinhaltet die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträgern, dem Betriebsarzt sowie externen Dienstleistern, wie zum Beispiel Schulungsanbietern.

7. Schlussbestimmung

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Die Inklusionsvereinbarung gilt für die Dauer von zwei Jahren und verlängert sich automatisch um jeweils ein Jahr, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf der Gültigkeitsdauer von einer Partei gekündigt wird. Im Falle der Kündigung bleibt die bestehende Fassung bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung gültig.

Einvernehmliche Ergänzungen oder Änderungen sind ohne Kündigung jederzeit möglich. Sie bedürfen der Schriftform.



Die Inklusionsvereinbarung wird an den Aushängen, im Intranet der Hochschule Mainz sowie per Rundmail bekannt gemacht.

8. Salvatorische Klausel

Die der Vereinbarung zugrundeliegenden Gesetze und Tarifverträge gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Sollten einzelne Punkte der Vereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte der Vereinbarung eine neue gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit möglich entspricht.

Mainz, den 06.07.2026

Prof. Dr. Katharina Dahm
Präsidentin

Johannes Herschel
Vorsitzender
Personalrat

Heinz Sternmann
Vertrauensperson der
schwerbehinderten Menschen