

Inklusionsvereinbarung

der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden –
Hochschule für angewandte Wissenschaften
University of Applied Sciences

vom

25.11.2025

Zwischen der

**Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Friedrich-List-Platz 1 in 01069 Dresden,
vertreten durch den Kanzler,**

und der

**Inklusionsbeauftragten
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden,**

und der

**Schwerbehindertenvertretung
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden,
vertreten durch die Vertrauensperson,**

und dem

**Personalrat
der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden,
vertreten durch den Vorsitzenden,**

wird gemäß § 166 Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neuntes Buch – Rehabilitation und
Teilhabe von Menschen mit Behinderungen folgende

Inklusionsvereinbarung

geschlossen:

Präambel

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) sowie das Schwerbehindertenrecht (§§ 151-241 SGB IX) verpflichtet zur uneingeschränkten Teilhabe von schwerbehinderten Menschen. Der Hochschule als Arbeitgeberin ist es ein wichtiges Anliegen, die Selbstbestimmung, die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Chancengleichheit schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern. Deshalb ist die Hochschule bestrebt, die Hochschulumgebung, -prozesse und -strukturen zukünftig im Hinblick auf die menschliche Vielfalt möglichst barrierefrei zu gestalten. Zur Wahrnehmung der Belange von schwerbehinderten Beschäftigten arbeiten (nach § 182 SGB IX) die Hochschule, die Inklusionsbeauftragte (nach § 181 SGB IX), die Schwerbehindertenvertretung (nach §§ 177, 178 SGB IX) und der Personalrat (nach § 176 SGB IX) vertrauensvoll zusammen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten der Hochschule im Sinne des § 151 SGB IX.

§ 2 Allgemeine Grundsätze

Bei der Integration schwerbehinderter Menschen wird die Hochschule in Abstimmung mit der Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat nach den folgenden Grundsätzen laut §§ 164, 165, 207, 208 SGB IX handeln:

- Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf eine Beschäftigung, die ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht, bei der sie sich verwirklichen und weiterentwickeln können.
- Schwerbehinderte Beschäftigte werden zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei hochschulinternen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung bevorzugt berücksichtigt und ihnen wird eine erleichterte Teilnahme an externen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eröffnet.
- Die Arbeitsausstattung für schwerbehinderte Beschäftigte muss eine behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation beinhalten. Wenn erforderlich, ist der Arbeitsplatz mit technischen Arbeitshilfen auszustatten.
- Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Die Arbeitszeit soll der Art und Schwere der Behinderung des schwerbehinderten Beschäftigten entsprechen. Wenn durch die Art und Schwere der Behinderung eine kürzere Arbeitszeit notwendig ist, besteht Anspruch auf Teilzeitarbeit. Schwerbehinderte Beschäftigte, nicht aber Gleichgestellte, haben Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub.
- Auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist besondere Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen in unmittelbarer Nähe zu den Arbeitsplätzen.
- Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die schwerbehinderten Beschäftigten und Führungskräfte der HTW sind aufgefordert, konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken.

§ 3 Personalplanung

(1) Die Hochschule erstellt jährlich, führt und aktualisiert (gem. § 163 SGB IX) laufend ein Verzeichnis der an der Hochschule schwerbehinderten Beschäftigten und übergibt einmal jährlich eine Kopie dieses Verzeichnisses an die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat.

(2) Mit dem Verzeichnis hat die Hochschule die Altersstruktur und die Tätigkeiten der schwerbehinderten Beschäftigten erfasst. Hieraus ist prognostisch zu erkennen, welchen Bedarf die Hochschule an Stellenneubesetzungen hat. Die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die

Hochschulleitung beraten über mögliche Stellenbesetzungen mit schwerbehinderten Menschen.

§ 4 Verfahren bei Besetzung von Stellen

(1) Bei allen Stellenbesetzungsverfahren erfolgt eine Auswahl ohne jegliche Diskriminierung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Jede geplante Stellenbesetzung und die damit verbundene Stellenausschreibung werden der Hochschulleitung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.

(2) Bei dem Verfahren zur Besetzung von freien Stellen ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich zu prüfen, ob sich unter den schwerbehinderten Menschen geeignete Bewerberinnen und Bewerber befinden und für die Stelle zur Verfügung stehen.

(3) Befinden sich unter den Bewerberinnen und Bewerbern schwerbehinderte Menschen, wird die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in den Auswahlprozess und die Auswahlentscheidung schriftlich durch Unterzeichnung eines Vertreters der Schwerbehindertenvertretung dokumentiert.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu den Vorstellungsgesprächen und den Auswahlberatungen, in denen über die endgültige Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber entschieden wird, eingeladen. Das Ziel dieser Gespräche ist, bei gleicher fachlicher Eignung die Besetzung der Stelle mit dem/der Schwerbehinderten zu erreichen (lt. SGB IX).

§ 5 Gestaltung von Arbeitsplätzen

(1) Die Hochschule verpflichtet sich, gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Beschäftigten in der HTW Dresden zu begehen. Für diese Begehung wird die/der jeweilige fachliche Vorgesetzte mit eingeladen. Der zu begehende Arbeitsplatz wird von der Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Personalrat ausgewählt und der Hochschule vorgeschlagen.

(2) Ziel der Arbeitsplatzbegehung ist, die im § 2 formulierten Grundsätze auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Es sollen hierbei Schwachstellen erfasst werden, um anstehende Probleme zu erkennen, um entsprechende Maßnahmen und Verbesserungen einzuleiten und festlegen zu können. Die Hochschule wird ein Protokoll anfertigen und den Beteiligten übergeben.

(3) Die Hochschulleitung verpflichtet sich, über alle baulichen Veränderungen im Hochschulcampus rechtzeitig die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat zu informieren. Zu den jährlich vorgesehenen Begehungen sind die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat einzuladen, so dass sie auf eine behindertengerechte und barrierefreie Gestaltung der Hochschule aktiv Einfluss nehmen können.

§ 6 Prävention und Erhalt von Arbeitsplätzen

(1) Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind regelmäßig auf Aktualität zu prüfen und an die Erfordernisse von schwerbehinderten Beschäftigten anzupassen.

(2) Die Hochschule schaltet (nach § 167 SGB IX) bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen, möglichst frühzeitig die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um alle Möglichkeiten zu nutzen, damit das Beschäftigungsverhältnis fortgeführt werden kann.

(3) Ist eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich, ist den Beschäftigten entsprechend ihren Fähigkeiten und Erfahrungen eine andere dauerhafte Weiterbeschäftigung, wenn erforderlich durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, an andere Stelle zu ermöglichen.

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Die vorliegende Inklusionsvereinbarung ist ein gemeinsam abgestimmtes Dokument der unterzeichnenden Parteien, welches der Planung, Steuerung und Gestaltung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen an der Hochschule dient. Über die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wird durch die SBV in der Versammlung schwerbehinderter Beschäftigter berichtet.

(2) Gemäß der Gesetzesgrundlage § 166 Sozialgesetzbuch (SGB IX) löst die vorliegende Inklusionsvereinbarung die bisher geltende Integrationsvereinbarung vom 25.06.2002 ab.

(3) Zur kontinuierlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung lädt die Hochschulleitung zu einer jährlichen Beratung die Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat ein. Änderungen in der Inklusionsvereinbarung können im gegenseitigen Einvernehmen der Inklusionsparteien vorgenommen werden.

(4) Diese Inklusionsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen. Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils aktuellen Fassung.

§ 8 Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Dresden, den 06.10.2025

Gez.

Dipl.-Wirt.-Inf. Alexander E. Müller

Kanzler

Dresden, den 21.11.2025

Gez.

Dipl.-Kffr. Micaela Frister

Inklusionsbeauftragte

Dresden, den 15.10.2025

Gez.

Matthias Jentzsch

Schwerbehindertenvertretung

Dresden, den 29.10.2025

Gez.

Dipl.-Ing. Wolfgang Macheleidt

Personalratsvorsitzender